ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ

ของ

ชิโนรส คงเอียด

12 เม.ย. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549

ชิโนรส คงเอียด. (2549). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดังนี้ คือ 1) ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 2) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต 8 ด้านตามแนวคิดของริชารด์ อี วัลตัน คือ ด้านโอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับบุคคล ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยม กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 370 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การเก็บข้อมูลมีแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ตอน ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมส่วนบุคคล ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว หาค่าทดสอบด้วยวิธี LSD และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย Pearson product moment correlation coefficient.

ผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานฯ ที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานฯ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานฯ ที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่านิยมโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่การสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ว่า ผู้บริหารควรเลือกใช้เครื่องมือที่สร้างแรงจูงใจพนักงานโดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมในทางบวก ซึ่งหากได้ทำการส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่านิยมของพนักงานในทางบวกแล้ว ก็จะส่งผลอันดีต่อความพึงพอใจในการประกอบอาชีพของพนักงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ต่อไป

AN OPINION ON QUALITY OF WORKING LIFE OF THE EMPLOYEES WORKING AT THE HEAD QUARTER OF ADVANCED INFO SERVICE PUBLIC COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT

BY

CHINOROT KONGAIED

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the

Master of Business Administration degree in Management

At Srinakharinwirot University

March 2006

Chinorot Kongaied. (2006). *An Opinion on Quality of Working Lift of the Employees Working at the Head Quarter of Advanced Info Service Public Company Limited.* Master Project, M.B.A.(Management). Bangkok: Graduated School, Srinakharinwirot University, Project Advisor: Dr. Rugphong Vongsaroj.

The propose of this research is to study the opinion of employees, who working at head quarter of Advanced Info Service Public Company Limited. The study has 3 objectives which are: 1) to explore the employees' opinion on job success categorized by gender, age, job position, salary, education level, working period, traveling method and traveling time; 2) to examine the factors influencing on quality of working life including rewards, opportunity and ability development, integrity and career advancement, job environment, social entity, organization liberty, balance job role and social responsibility 3) to explore the relationship between employee's values and employee's affective well – being.

The sample group was 370 employees, who working at head quarter of Advanced Info Service Public Company Limited. They were selected by the stratify random sampling, simple random sampling and convenience sampling method respectively.The questionnaire comprises 5 parts including individual data, environmental factors, personal values, opinion on successful and opinion on affective well – being. The analytical statistic techniques used are percentage, mean, standard deviation, t-test value, one-way ANOVA, Lest Significant Different (LSD) and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of this study as following:

The Advanced Info Service Public Company Limited employees at head quarter with difference gender and age had no difference opinion on job successful. The employees opinion on job successful are different according to following categories as job position (at the significant level of 0.01), traveling time (at the significant level of 0.01), salary (at the significant level of 0.05), education level (at the significant level of 0.05) and working period (at the significant level of 0.05).

The Advanced Info Service Public Company Limited employees at head quarter had opinion that environment factor influencing to quality of working life are positively correlated with job's success at the significant level of 0.05 .The Advanced Info Service Public Company Limited employees at head quarter had opinion that value directly correlated with the working life satisfaction at the significant level of 0.01.

The above research result lead to the conclusion that the management should select motivation inspiring tool by improving working environment and the management should set policy to improve quality of working life by advocating activity which has positive effect to employees' value. As a result, all of these activities will improve level of employee's job satisfactory which certainly enhance human resource management efficiency of the Advanced Info Service Public Company Limited employees at head quarter in the future.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์

ของ

ชิโนรส คงเอียด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ของ ชิโนรส คงเอียด ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

(ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์) ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์) กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา) กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม) คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ อีกทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือการวิจัย รวมถึงให้คำปรึกษา และแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

ชิโนรส คงเอียด

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของงานวิจัย	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
	ตัวแปรที่ศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	กรอบความคิดในการวิจัย	8
	สมมติฐานในการวิจัย	9
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	10
	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
	แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน	12
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม	20
	แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ	25
	ประวัติของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	26
	การจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานภายในบริษัทฯ	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3	**วิธีการดำเนินการวิจัย**	35
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....49

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....49

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....50

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน.....64

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....94

ความมุ่งหมายของการวิจัย.....94

ความสำคัญของการวิจัย.....94

สมมติฐานในการวิจัย.....95

ขอบเขตของการวิจัย.....95

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....96

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....98

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....99

สรุปผลการวิจัย.....101

อภิปรายผลจากการวิจัย.....110

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....114

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....115

บรรณานุกรม.....116

ภาคผนวก.....119

ประวัติย่อผู้วิจัย.....129

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 รูปแบบของการกระตุ้นพฤติกรรม.....23

2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแต่ละสายงาน.....37

3 แสดงแหล่งตัวแปร สถิติ ANOVA.....46

4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....51

5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
และการเดินทางมาทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำกาจัดกลุ่มใหม่.....54

6 แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน
บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....56

7 แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่านิยม
ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....58

8 แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงาน
บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....60

9 แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....61

10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
จำแนกตามเพศ.....64

11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
จำแนกตามอายุ.....65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งงาน....66

13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งงาน....67

14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเงินเดือน....69

15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับเงินเดือน....70

16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา....72

17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา....73

18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน....74

19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน....75

20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามวิธีเดินทางมาทำงาน....77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
จำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน.....78
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน.....80
23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน.....81
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต
กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....83
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....88
26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....92

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 แสดงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อสุขภาพจิต.....13

2 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ.....15

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม ซึ่งในองค์กรต่างๆ นั้น ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กรเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพ พลานามัยที่ดี อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539: คำนำ) และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดสาระสำคัญของแผนฯ 9 ในด้านการมุ่งพัฒนาคนในลักษณะองค์รวมภายใต้แนวความคิด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างระบบบริหารการจัดการภายในที่ ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544: คำนำ) เพื่อเป็นการวางรากฐานให้การพัฒนาเป็นไปตามที่สังคมพึงปรารถนา คือ "การอยู่ดีมีสุข"

ในการศึกษาวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เชื่อกันว่ามนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะมนุษย์เป็นผู้บริหารและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะต้องพัฒนาให้พนักงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีคุณธรรม ซึ่งการพัฒนาชีวิตในการทำงานปัจจุบันนิยมเรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หรือเรียกสั้นๆว่า QWL การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงกับบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันตามมิติของการรับรู้ พื้นฐาน ภูมิหลังของแต่ละบุคคล รวมไปถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลอีกด้วย กล่าวคือ บางคนอาจสนใจเนื้อหาของงาน บางคนอาจสนใจสภาพแวดล้อมของการทำงานและค่าตอบแทน ในขณะที่บางคนอาจให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป โดยสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) ในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จ และบรรลุจุดหมายที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรประกอบด้วยคน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีล้วนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี. 2541: 2) ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรตลอดจนสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรต่อไป

องค์กรภาคเอกชนได้มีการนำนวัตกรรมทางการบริหารมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย อาทิ เช่น การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management By Objective: MBO) และการรื้อปรับระบบ (Re-engineering) เป็นต้น ทั้งนี้นวัตกรรมทางการบริหารดังกล่าวล้วนแต่เป็นวิถีทางที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินงานที่ต้องการ นอกจากนวัตกรรมทางการบริหารแล้ว ความพึงพอใจในงานของบุคลากรภายในองค์กร และการสร้างสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานก็ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นบริษัทหลายแห่งจึงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) ภายในองค์กรของตนมากขึ้น กล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานภายในที่ทำงาน และเป็นการผสานระหว่างงานกับชีวิตเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งอาจเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์กรได้พร้อมๆ กัน

บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทหนึ่งที่เห็นความสำคัญของโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงได้มีการจัดตั้งโครงการดังกล่าวขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2533 และดำเนินโครงการเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เพราะบริษัทถือว่าพนักงานทุกคน ทุกระดับที่ปฏิบัติงานในบริษัทเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บริษัทเจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งนอกเหนือจากการเสริมสร้างกำลังใจให้พนักงานโดยการปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการพิจารณาให้โบนัสแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลคือ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวเพื่อจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทต่อไปในอนาคต ทั้งนี้เพราะการบริหารองค์กร

ในยุคปัจจุบันผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ทั้งกระบวนการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับบุคคลและตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยม กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ที่ต่างกัน ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กร ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีเกณฑ์ชี้วัดในการมองปัจจัยต่างๆ ได้ค่อนข้างชัดเจน และสามารวัดได้ในเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,869 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายบุคคลของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ข้อมูล ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในการสุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบการทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane: 1976) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จากจำนวนประชากร 2,869 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 5 % คิดเป็นจำนวน 19 คน รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 370 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 21 – 26 ปี
- 27 – 32 ปี
- 33 – 38 ปี
- 39 – 44 ปี
- มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

1.1.3 ตำแหน่งงาน

- พนักงานระดับ 3 – 4
- พนักงานระดับ 5 – 6
- พนักงานระดับ 7 – 8
- พนักงานตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป

1.1.4 เงินเดือน

- น้อยกว่า 10,001 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,000 บาทขึ้นไป

1.1.5 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 3 ปี
- 4 – 6 ปี
- 7 – 10 ปี
- 11 – 14 ปี
- ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

1.1.7 การเดินทางมาทำงาน

- รถยนต์ส่วนตัว
- รถเมล์โดยสารประจำทาง
- รถไฟฟ้า BTS
- รถไฟฟ้า BMTL
- อื่นๆ โปรดระบุ

1.1.8 ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

- น้อยกว่า 30 นาที
- 30 นาที – 1 ชั่วโมง
- 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30 นาที

- มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที

1.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต

1.2.1 โอกาสในการควบคุม

1.2.2 โอกาสในการใช้ทักษะ

1.2.3 เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก

1.2.4 ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม

1.2.5 ความสามารถในการจัดหาเงิน

1.2.6 ความมั่นคงทางกายภาพ

1.2.7 โอกาสในการติดต่อกับบุคคล

12.8 ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า

1.3 ค่านิยม

1.3.1 ค่านิยมทางวิชาการ

1.3.2 ค่านิยมทางเศรษฐกิจ

1.3.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ

1.3.4 ค่านิยมทางสังคม

1.3.5 ค่านิยมทางการเมือง

1.3.6 ค่านิยมทางศาสนา

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

2.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกอันเนื่องมาจากการรับรู้ในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกสุขกาย สุขใจในการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรนั้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. ค่านิยม หมายถึง หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นเกณฑ์ของการตัดสินว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ตัวมาตรฐานนี้จะเป็นกรอบชี้นำให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติ และการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเองของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

4. พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หมายถึง พนักงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนโดยปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 1, 2 และอาคารสยามพันธ์

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ ตั้งแต่เริ่มเข้ามาจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

6. การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ และการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน

7. การสื่อสาร หมายถึง การส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่างๆ จากองค์กรไปยังพนักงาน โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

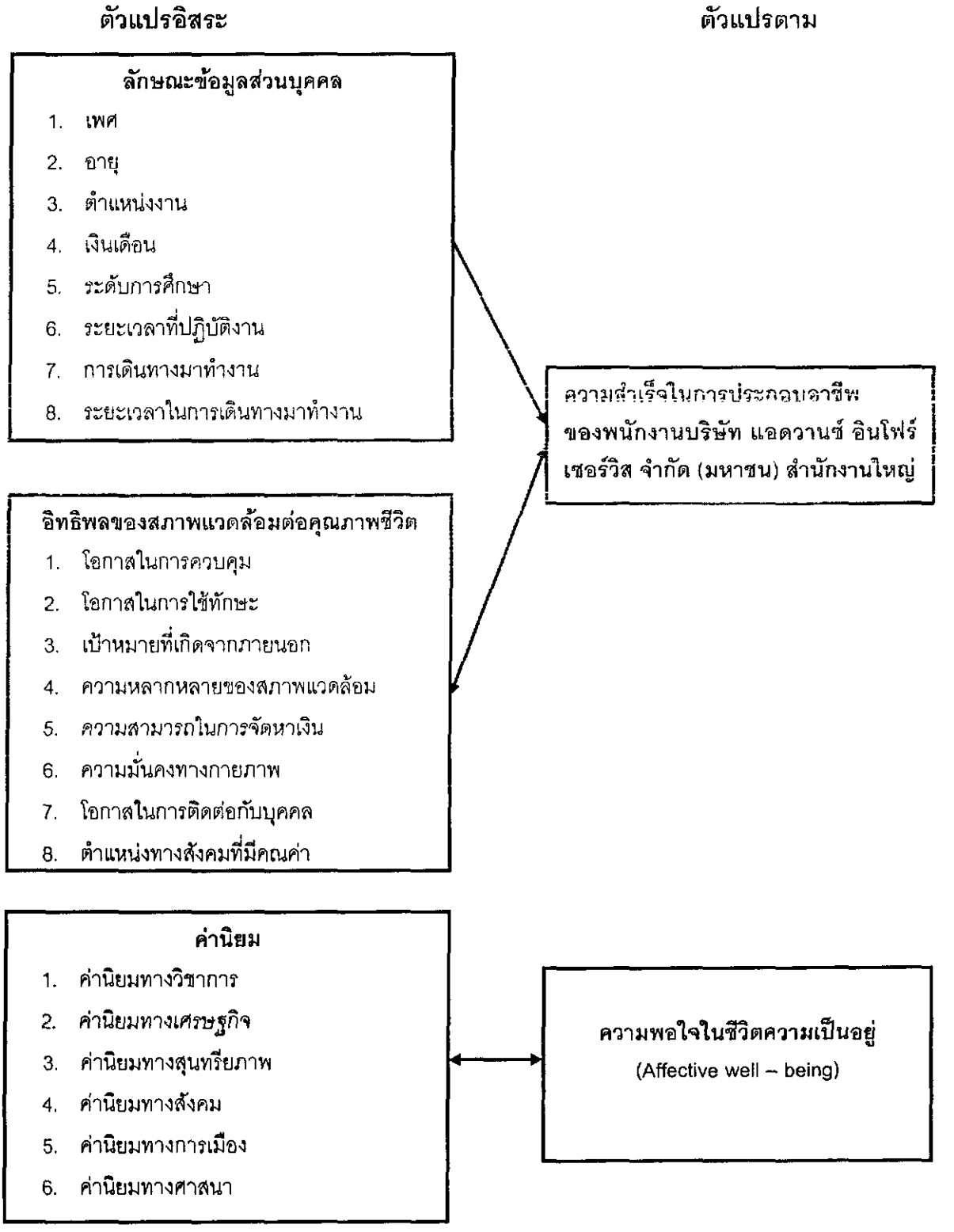
8. ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม

9. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน หรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

10. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความชอบของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ หรือความคาดหวังของพนักงานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่" มีกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ โอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับบุคคล และตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ
5. ประวัติของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
6. การจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานภายในบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่า "คุณภาพชีวิต" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ "คุณภาพ" หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคล หรือสิ่งของ "ชีวิต" หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล หรือเมื่อรวมคำว่า "การทำงาน" เข้าไปด้วย จึงหมายถึงลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

"คุณภาพชีวิต" เป็นคำกล่าวที่ได้รับความสนใจอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องสำคัญและเชื่อกันว่า ถ้าคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว การพัฒนาในด้านต่างๆ จะกระทำได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น คำว่า "คุณภาพชีวิต" (Quality of Life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีขอบเขตไม่แน่นอน ซึ่งอาจจะคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันในแต่ละสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ การศึกษา อาชีพ ประเพณี วัฒนธรรม และสถานที่ ของบุคคลแต่ละคน

"คุณภาพชีวิตการทำงาน" เป็นคำที่เริ่มรู้จักกันในประเทศไทยเมื่อมีการนำและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) มาใช้ ซึ่งได้มีการดำเนินการในด้านมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยดำเนินการต่อเนื่องมาตลอด จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)

เสนาะ ติเยาว์ (2543: 6) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูงสุด

จริยะ เดชกุญชร (2542: 16) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรโดยพิจารณาถึงว่า เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

วัลเลส (Wallace. 1974 : 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ให้ความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคล ทั้งทางร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับเบนเนท (Bennett. 1975 : 688-689) ที่ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ การที่บุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพแข็งแรง และมีความมั่นคงในชีวิต ส่วนที่ 2 คือ การที่บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ บุคคลแต่ละคนจะต้องใช้องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้เป็นรากฐานในการตัดสินใจที่มีความสำคัญต่อชีวิต โดยมีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต

UNESCO (อ้างถึงใน อัจฉรา, 2538: 56) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่างๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนการรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพและบทบาท และความสามารถของบุคคล

ชาร์มา (Sharma 1975: 19 – 131) ได้อธิบายคุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่มีความสลับซับซ้อน (Complex) ที่เป็นทั้งความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ และด้านสังคมทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค

เกสต์ (Guest 1978: 76-77) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจจะหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการ

ทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคงของสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งคุณค่าที่แฝงอยู่ในงานของบุคคล

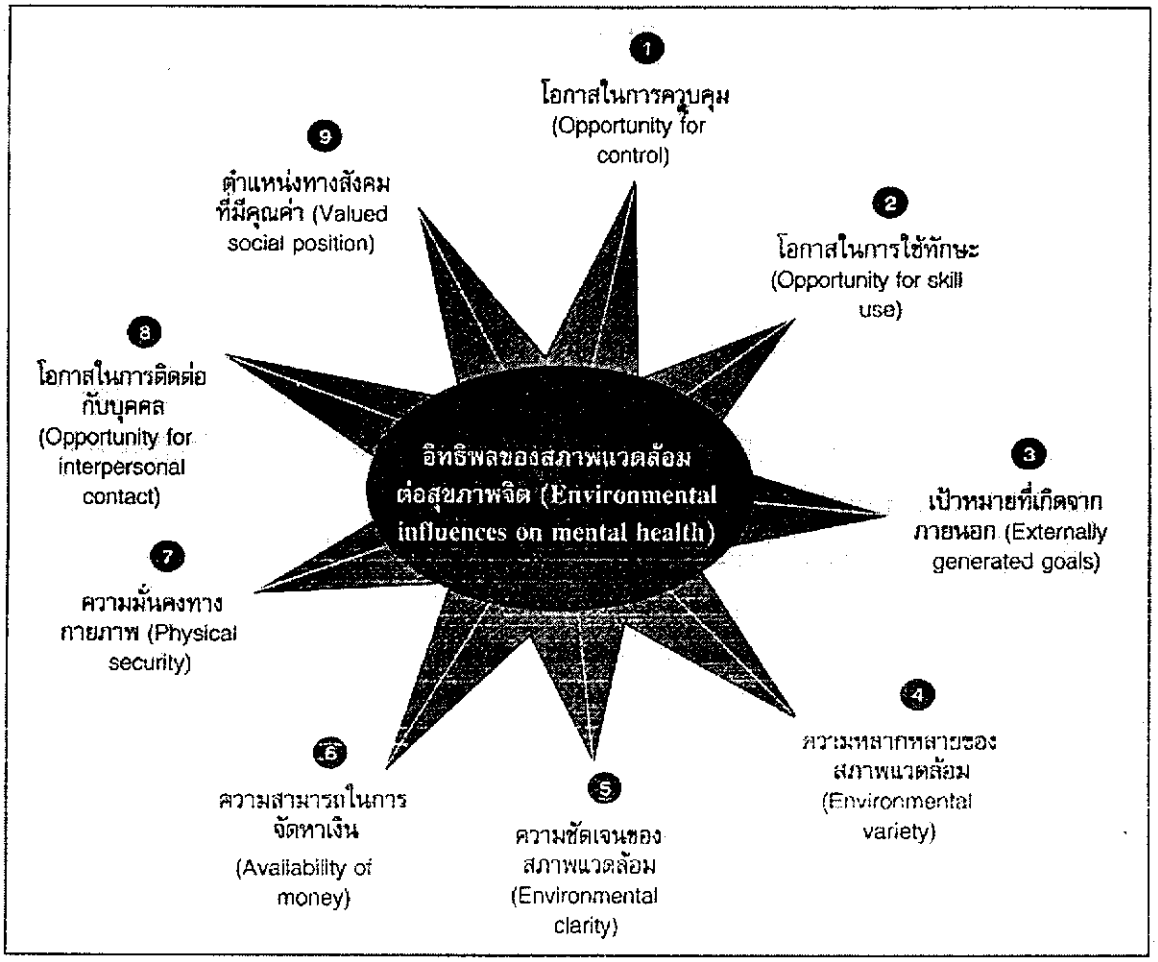
จากความหมายที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรมีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่มีคุณธรรม นั่นเอง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกคนเกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะแต่ละคนย่อมมีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ควรรวมเรื่อง การดูแลสุขภาพในการทำงานเข้าไปด้วย เพราะองค์การใดก็ตามที่มีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพในการทำงานจะกระทบต่อขวัญ กำลังใจ อารมณ์ และความสุขการสุขใจ ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสุขภพในการทำงาน (Occupational health) จึงหมายถึง สภาพทางจิตใจ อารมณ์ และความเป็นอยู่ทางการภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Muchinsky 2003:340)

จากความหมายดังกล่าวทำให้สุขภาพในการทำงานขึ้นกับปัจจัยใหญ่ๆ 2ด้าน คือ (1) สุขภาพทางกายที่ดี ซึ่งจะกล่าวถึงความปลอดภัยและอุบัติเหตุในการทำงาน (2) สุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการรักษาสภาพจิตใจ ความเครียด โดยพฤติกรรมที่แสดงออก คือความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้ทำการวิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อสุขภาพจิต (Environment influences on metal health) มีปัจจัยต่างมากมายที่มีผลต่อ สุขภาพจิต แสดงดังรูป



ภาพประกอบ 1 แสดงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อสุขภาพจิต (Environmental influences on mental health) (Muchinsky.2003: 341)

1. โอกาสในการควบคุม (Opportunity for control) ในที่นี้หมายถึงโอกาสที่บุคคลจะสามารถควบคุมกิจกรรมและเหตุการณ์ต่างๆได้ สุขภาพจิตนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ให้การสนับสนุนต่อการควบคุมส่วนบุคคล การควยคุมมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) โอกาสที่จะตัดสินใจเลือกและปฏิบัติได้ของทางเลือกหนึ่งทางเลือก และมีความสามารถที่จะพยากรณ์ผลลัพธ์ของการปฏิบัติได้ (2) ส่วนประกอบที่ 2 จะสร้างรูปแบบเฉพาะที่ไม่สามารถควบคุมได้ เมื่อบุคคลมีอิสระในการตัดสินใจและกระทำ แต่ไม่สามารถคาดการผลลัพธ์ได้ ไม่รู้พฤติกรรมที่ตามมา และไม่สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้น

2. โอกาสในการใช้ทักษะ (Opportunity for skill use) ในที่นี้เป็นโอกาสที่บุคคลสามารถใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะของตนเองได้ มี 2 ประเภท คือ (1) บุคคลสามารถใช้ทักษะที่เขามาอยู่เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตามที่เขาตัดสินใจเลือก (2) โอกาสในการจัดหาทักษะใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เขามีระดับการทำงานที่ดีขึ้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น

3. เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก (Externally generated goals) เป็นโอกาสที่บุคคลจะสามารถมีกิจกรรมการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือความท้าทายจากสภาพแวดล้อมที่เขาต้องการได้ ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม (Environmental variety) ในสภาพแวดล้อมขององค์การนั้นจะสามารถกำหนดเป้าหมายและมีกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีและตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานได้ ทั้งนี้ต้องพยายามที่จะกำจัดกิจกรรมที่ซ้ำซากหรือสถานที่ที่จำเจออกไป

4. ความชัดเจนของสภาพแวดล้อม (Environmental clarity) เป็นระดับความชัดเจนของสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย (1) มีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลลัพธ์ของบุคคลที่ชัดเจน (2) ความชัดเจนของบทบาทและความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมและมาตรฐานที่เปิดเผยที่สามารถยอมรับภายใต้สภาพแวดล้อมของบุคคลได้

5. ความสามารถในการจัดหาเงิน (Availability of money) ความสามารถจะมีรายได้คือ มีค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต ถ้าพนักงานมีรายได้ที่เรียกว่าชักหน้าไม่ถึงหลังก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาความเครียดตามมา

6. ความมั่นคงทางกายภาพ (Physical security) ลักษณะทางกายภาพขององค์การจะทำให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในประเด็นนี้จะรวมทั้งการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การพักผ่อน และการนอน เหล่านี้มีผลต่อสุขภาพในการประกอบอาชีพ

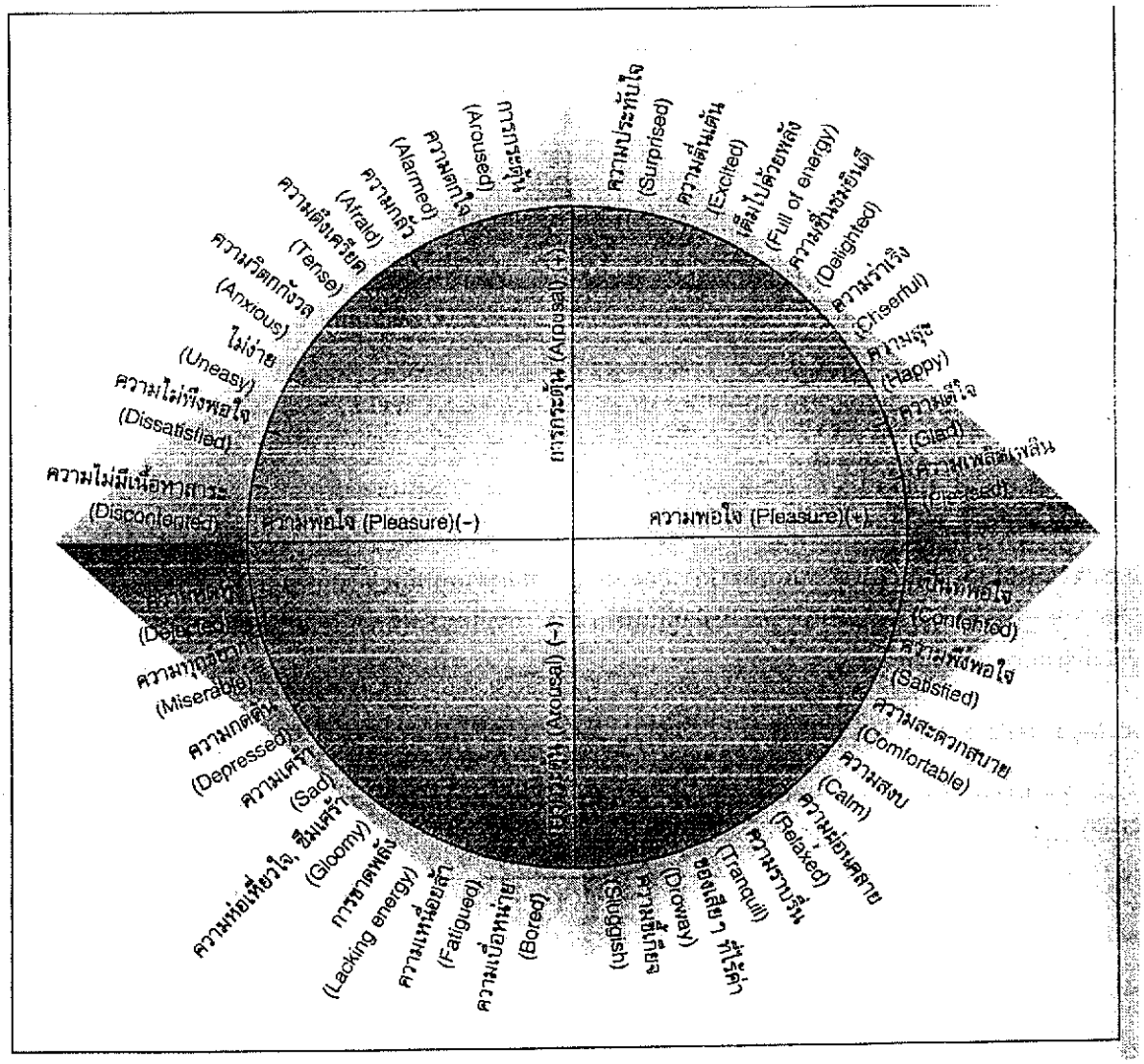
7. โอกาสในการติดต่อกับบุคคล (Opportunity for interpersonal contact) เป็นสภาพแวดล้อมที่แตกต่างในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นที่ต้องการมิตรภาพ และลดความรู้สึกโดดเดี่ยว การติดต่อระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนทางด้านสังคม ทั้งด้านอารมณ์และการใช้เครื่องมือต่างๆ ความผูกพันกันระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับและการยกย่องจากองค์การ และความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

8. ตำแหน่งงานทางสังคมที่มีคุณค่า (Valued social position) ประเด็นนี้ทุกคนจะต้องมีความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยเฉพาะความต้องการการยอมรับและยกย่องจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้การทำงานต่างๆ ที่ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในสังคมนั้น การมีบทบาทที่สำคัญในหน่วยงาน เหล่านี้จึงทำให้เกิดสุขภาพจิตในการทำงานที่ดีได้

แนวความคิดด้านสุขภาพจิต

แนวความคิดด้านสุขภาพจิต (Concept of mental health) ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 5ประการ ดังรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ (1) ความพอใจ (Pleasure) (2) การกระตุ้นเร้า (Arousal) โมเดลทัศนะของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แสดงดังรูป



ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ

2. ความสามารถ (Competence) สุขภาพจิตที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์การ การแก้ปัญหา การจ้างงานที่เพียงพอ ฯลฯ บุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยาที่จะมีผลกระทบต่อความกดดัน

ของชีวิต และได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับการตอบสนองความสำเร็จที่จะต้องการทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของขบวนการทางจิต (Psychomotor) ตลอดจนความเชื่อถือและความเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อมด้วยความคิดเห็นและการปฏิบัติของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้อย่างอิสระและควบคุมตนเองได้ ความปรารถนา (Aspiration) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างกระตือรือร้นได้ ระดับความปรารถนาจะสะท้อนถึงแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นที่จะได้รับโอกาสใหม่ๆ และความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการของตน ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีระดับความปรารถนาต่ำก็จะมีกิจกรรมน้อย และมีการยอมรับสภาพปัจจุบันถึงวิธีการที่ไม่พึงพอใจ การต่อสู้เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนี้จะเป็นสถานการณ์ความตึงเครียดและมีผลกระทบต่อความท้าทายด้วยความยากลำบาก ความสำคัญของระดับแรงปรารถนานี้ก็จะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

4. การทำหน้าที่ต่างๆให้เกิดบูรณาการ (Integrated functioning) หมายถึง สุขภาพจิตของบุคคลโดยรวม สุขภาพจิตด้านจิตวิทยาจะแสดงออกมาในรูปของความสมดุลสอดคล้องกันและมีความสัมพันธ์กันภายใน ซึ่ง Freud ได้วิเคราะห์เรื่องความรักและการทำงาน โดยนำเสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีก็คือผู้ที่ทำให้เกิดความสมดุลกันทั้งความรักและการทำงานได้ การทำหน้าที่ผสมผสานกันนี้จะต้องพิจารณาออกเป็นช่วงเวลาต่างๆ โดยทั่วไปจะเน้นความสมดุลระหว่างการยอมรับในช่วงของความลำบากของการบรรลุเป้าหมายและความผ่อนคลายในช่วงระยะเวลาที่มีการแทรกแซง

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่มาก โดยเฉพาะเรื่องของการวัดประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วนักวิชาการจะใช้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่องานเป็นตัวประเมิน เพราะมีความสำคัญมากในระดับหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานเพื่อจะได้เข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน หรือองค์การอย่างมากเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังอาจช่วยลดโอกาสการขาดงาน การลาออกจากงาน ความก้าวร้าวและอื่นๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานขององค์การทั้งสิ้น ดังนั้นถ้าหากองค์การใดมีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็ย่อมจะมีผลให้พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการของเขามากขึ้นในทุกด้าน และย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นในตัวพนักงานเอง และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น คล้ายกันกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

จากพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายคำว่า "พอใจ" คือ สมใจ ชอบใจ ส่วน "ความพึงพอใจ" หรือ "ความพอใจ" ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา (Chaplin.1968: 437) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นสภาวะของความรู้สึกที่เกิดร่วมกับการได้บรรลุผลสำเร็จ โดยแรงกระตุ้นของวัตถุประสงค์ของความรู้สึก

ความพึงพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Satisfaction" ซึ่งมีความหมายโดยทั่วไปว่า ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (มสธ.))2544: 19)

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531: 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

มนตรี เฉียบแหลม (2536:9) กล่าวว่าความพึงพอใจคือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ บุคคลได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ และความรู้สึกดังกล่าวนี้จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น ถ้าหากความต้องการหรือเป้าหมายไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งระดับความพึงพอใจจะแตกต่างกันย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยองค์ประกอบของการบริหาร

วอลแมน (สุวัฒนา ใบเจริญ.2540: 27; อ้างอิงจาก Wolman.1973: 384) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ และแรงจูงใจ

วีรอม (Vroom.1964) กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เป็นสภาพความไม่พอใจนั่นเอง

มอร์ส (สุวัฒนา ใบเจริญ.2540 : 27; อ้างอิงจาก Morse. 1958: 27) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลงความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

จากความหมายข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการที่มนุษย์คาดหวังไว้ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้หรือมากกว่า ความ

พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (*Maslow's Hierarchy of needs*)

มาสโลว์ (มสธ. 2544 : 149; อ้างอิงจาก Maslow. N.d.) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการจะแบ่งออกเป็นระดับต่างๆ กัน โดย Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของคนไว้ว่า

1. คนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอื่นต่อไปเรื่อยๆ ไม่จบสิ้น

2. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จะยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นใดได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการในขั้นสูงไปเรื่อยๆ

Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของคนไว้ 5 ขั้น ตามลำดับดังนี้ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2542: 215)

ขั้นที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ยารักษาโรค ด้วยเหตุนี้องค์การทุกแห่งจึงต้องสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ได้รับความยุติธรรม นอกจากนี้ต้องมีรายได้พอสมควร มีหลักประกันต่างๆ อย่างเพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการเป็นเจ้าของ (*Social or Love and Belonging Needs*) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองประการแรกแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นอีก คือความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้สังคมยอมรับเข้าเป็นสมาชิก และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างให้

สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนในการปรับปรุงข้อบกพร่องขององค์การ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจรู้สึกคล้ายกับว่าองค์การนั้นเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) มนุษย์ต้องการให้สังคมยกย่องยอมรับจากบุคคลทั่วไปและการยอมรับนับถือตนเอง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถและการมีตำแหน่งสูงในองค์การทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Self – Actualization Needs) หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิตนั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้ มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิตมีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy Theory)

วูม (บรรยงค์ โตจินดา. 2542: 261; อ้างอิงจาก Vroom. n.d.) เป็นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์โดยมุ่งเน้นที่การสร้างความจูงใจด้วยปัจจัย 3 ประการ ที่กำหนดพฤติกรรมของพนักงาน คือ

1. ขึ้นอยู่กับคุณค่าของสิ่งล่อใจที่มีต่อพนักงานโดยตรง คือ มีความสำคัญยิ่งต่อเขา และจะได้ด้วยการทำงานเท่านั้น เช่นการได้รับเบี้ยขยัน การเลื่อนตำแหน่ง การประกาศกิตติคุณ เป็นต้น

2. พนักงานคิดว่าจะได้สิ่งที่พอใจโดยปฏิบัติตามวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งจูงใจกับการปฏิบัติงานที่จำเป็น ซึ่งสิ่งล่อใจนั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส เป็นต้น

3. ความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้นของตัวพนักงานเอง

ดังนั้น ทฤษฎีนี้ถือความคิดความเชื่อของบุคคลเป็นสำคัญ มีเป้าหมายและงานกับสิ่งจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิถีทาง (Path) หรือวิธีการไปสู่เป้าหมาย (Goal) ภายใต้การวินิจฉัยของตัวพนักงานนั้นๆ เอง

ขอบข่ายของความพึงพอใจ

โดยทั่วไปการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ มักนิยมศึกษากันในสองมิติ คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความพึงพอใจในการรับบริการ (Service Satisfaction) ซึ่งสามารถขยายความได้ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเน้นการประเมินค่าโดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไป เช่น ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. การศึกษาความพึงพอใจในการรับบริการ (Service Satisfaction) ซึ่งเน้นการประเมินค่าโดยลูกค้าหรือผู้ใช้บริการต่อการจัดบริการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือชุดของบริการที่กำหนด ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาทั้งสองมิติ เป็นไปเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงในระดับความพึงพอใจ และค้นหาเหตุปัจจัยแห่งความพึงพอใจนั้นในกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน และต่อชุดของสิ่งเร้าที่แตกต่างกันด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

การแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะมีสาเหตุของพฤติกรรมมาจากองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความรู้ความคิดทางปัญญา ความสามารถเชิงทักษะการปฏิบัติหรือการแสดงออก และความอารมณ์ความรู้สึกที่เกี่ยวกับเจตคติและค่านิยมรวมถึงลักษณะนิสัยต่างๆ ค่านิยมเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่มีส่วนประกอบของอารมณ์ความรู้สึกผสมอยู่ด้วย ค่านิยมมีอิทธิอย่างมากต่อการชี้นำการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การศึกษาถึงธรรมชาติของค่านิยมจะมีประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร การศึกษาเรื่องค่านิยมจะเป็นที่มาของความสามารถในการสำรวจค่านิยมของตนเองและของผู้อื่นเพื่อให้เกิดคุณภาพต่อชีวิต มีความสุขความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่และในการทำงาน

ความหมายของค่านิยม

มีผู้ให้ความหมายของค่านิยม (Values) ไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ค่านิยม คือ หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ตัวมาตรฐานนี้จะเป็นกรอบชี้นำให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติ และการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง (สงบ ลักษณะ 2529: 43)

คาลิช (Kalish 1973: 340-343) นิยามค่านิยมว่า คือ ความเชื่อที่บุคคลยึดถือว่าอะไรคือเป้าหมายที่ต้องการ อะไรคือเป้าหมายที่ไม่ต้องการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับวิถีทางที่บุคคลนั้นเชื่อว่าถ้าปฏิบัติแล้วจะไปถึงเป้าหมายที่ต้องการ ค่านิยมเป็นต้นทางของเจตคติของบุคคล เมื่อบุคคลนิยมยึดถือว่าสิ่งใดมีค่าที่เขาต้องการจะทำให้เกิดเจตคติพอใจในสิ่งนั้น มีอิทธิพลทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะทำพฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งนั้น

ตัวอย่างค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการกระทำพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรในลักษณะต่างๆ เช่น

- ค่านิยมความเสมอภาค
- ค่านิยมการมีอภิสิทธิ์
- ค่านิยมมุ่งงานให้ได้ผลดี
- ค่านิยมมุ่งประจบนาย
- ค่านิยมเสรีภาพ
- ค่านิยมเจ้าขุนมูลนาย
- ค่านิยมรักองค์กร
- ค่านิยมถือว่าองค์กรไม่ใช่ของเรา

อิวานเซวิช และแมททิสัน (Ivancevich and Matteson 1990: 522-523) ให้คำอธิบายว่า ค่านิยมเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็ก เป็นส่วนหนึ่งของความคิด ความเชื่อของบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ควบคุมการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใดๆ โดยยึดถือความคิดค่านิยมว่าสิ่งนั้นมีค่าหรือไม่มีค่าต่อตนเอง

ค่านิยมเป็นความเชื่อแบบรวมๆ ของบุคคล (Global Beliefs) ที่ชี้นำการตัดสินใจ และการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ (Certo 2000: 403)

ค่านิยมของบุคคลมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ส่วนประกอบด้านความรู้ความคิด (Cognition) เช่น มีความเชื่อว่าความขยันหมั่นเพียร คือ ที่มาของความสำเร็จ มีความเข้าใจว่าสมาชิกที่ดีขององค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบ เป็นตัวอย่างของผู้มีค่านิยมที่ดีงาม ในขณะเดียวกันผู้มีค่านิยมไม่เหมาะสมก็เกิดจากความรู้ความคิดที่ไม่น่าพึงปรารถนา เช่น เชื่อว่าค่าของคนอยู่ที่เป็นคนของใครมากกว่าผลของงาน จะเห็นว่าความรู้ความคิดในลักษณะความเชื่อ ความเข้าใจ อุดมคติ อุดมการณ์ จะเป็นส่วนสำคัญของค่านิยมของบุคคล

2. ส่วนประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affection) เช่น ชื่นชมยินดีในศิลปวัฒนธรรมไทย มีความสุขและความพอใจที่จะช่วยประหยัดการใช้พลังงานน้ำมันเชื้อเพลิงและไฟฟ้า เป็นตัวอย่างของความรู้สึกของผู้มีค่านิยมที่พึงปรารถนา ในขณะเดียวกันบางคนอาจมีความรู้สึกไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจที่จะต้องทำงานเพิ่มโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ไม่มีความสุขถ้าต้องอยู่ในกรอบของความมีระเบียบวินัย จะเป็นที่มาของผู้มีค่านิยมไม่เป็นที่พึงปรารถนา

3. ส่วนประกอบของการแสดงออก (Expression) การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความคงที่ในแนวทางใดทางหนึ่งเป็นประจำจะสะท้อนค่านิยมที่บุคคลนั้นยึดถือ ตัวอย่างพฤติกรรมค่านิยมทางบวกเช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กรเป็นประจำ ตัวอย่างพฤติกรรมทางลบ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือ กับทีมงานในการดำเนินงาน เป็นต้น

ที่มาของระบบค่านิยม

ที่มาของระบบค่านิยม (Source of value system) มีดังนี้ (1) บิดามารดา (2) ครู (3) กลุ่มเพื่อน (4) กลุ่มสังคม ค่านิยมที่แตกต่างกันที่สำคัญของคนเราจะขึ้นกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในทุกๆ วัฒนธรรมค่านิยมจะต่างๆ จะมีการพัฒนาติดต่อกันยาวนาน การปลูกฝังค่านิยมในบุคคลเรามักจะปลูกฝังตั้งแต่เป็นเด็กจาก พ่อแม่ ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่างๆ เป็นต้น

ชนิดของค่านิยม

Allport และคณะ (Allport and association) แบ่งชนิดของค่านิยมเป็น 6 ชนิด คือ

1. ค่านิยมทางวิชาการ หรือเชิงทฤษฎี (Theoretical) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริงโดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง

2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า เช่น รู้จักการใช้จ่ายสินค้าและการบริการโดยการรู้จักการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่า

3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าสูงสุดต่อการทำให้เกิดความพอใจการผสมกลมกลืนของประสาทสัมผัส เช่น ความสวยงาม ศิลปะ ดนตรี เป็นต้น

4. ค่านิยมทางสังคม (Social) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรัก และความสัมพันธ์กับผู้อื่นทางสังคม เช่น บิดา มารดา เพื่อ ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

5. ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจ และอิทธิพล

6. ค่านิยมทางศาสนา (Religious) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อตามคำสั่งสอนลัทธิศาสนาใดศาสนาหนึ่งอย่างเคร่งครัด

ความสำคัญของค่านิยม

ค่านิยมมีความสำคัญสำหรับการศึกษาพฤติกรรมองค์การ เพราะเป็นการพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจทัศนคติ และการเคลื่อนไหวในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนเรา เมื่อคนเข้ามาสู่องค์การด้วยการวาดมโนภาพไว้ล่วงหน้าว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ การวาดความคิดไว้ล่วงหน้านี้เองที่ทำให้การมองคุณค่าไม่เป็นอิสระ ในทางตรงข้ามเขาจะรับรู้ในสิ่งที่ผิด และถูกต่อจากนั้นเขาก็จะมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ ด้วยเหตุนี้ค่านิยมอาจทำให้จุดมุ่งหมายและความมีเหตุผลไม่ชัดเจน

ค่านิยมมักมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม สมมติว่าท่านเข้าไปทำงานในองค์การด้วยการรับรู้ว่าการจัดสรรรางวัลขึ้นกับความสามารในการทำงานนั่นคือสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในความเป็นจริงองค์การนั้นให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานมานานกว่าไม่ใช่ที่ความสามารในการทำงาน ท่านก็จะรู้สึกผิดหวังเกิดความไม่พอใจ และตัดสินใจว่าจะทำงานโดยไม่ยึดหลักความสามารถทัศนคติ และพฤติกรรมของท่านอาจเปลี่ยนไปถ้าคุณค่าที่ท่านยึดเกี่ยวกับองค์การเปลี่ยนไป

เซอร์โต กล่าวว่าแหล่งกำเนิดของค่านิยมของบุคคลจะได้รับอิทธิพลทั้งจากความเชื่อส่วนบุคคลของตนเองและความเชื่อของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และยังให้ความสำคัญของค่านิยม ดังนี้ (Certo 2000: 403-405)

1. ค่านิยมบางประการเป็นค่านิยมพื้นฐานของความเป็นคนที่สมบูรณ์เพื่อสังคมที่สันติ เช่น ค่านิยมในคุณธรรมจริยธรรมต่างๆ ซึ่งจากผลการวิจัยของสมใจ ลักษณะ (2540) ได้ค้นพบค่านิยมจริยธรรมสำคัญ 4 ประการ เป็นที่พึงปรารถนาของการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันราชภัฏคือ ค่านิยมความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ ความมีวินัยในตนเอง และความรับผิดชอบซึ่งมาตรฐานของความเป็นคนดีที่สังคมปรารถนาอาจครอบคลุมคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรมนานาประการที่องค์กรควรให้ความสำคัญ

2. ค่านิยมที่บุคคลยึดถือจะเป็นอิทธิพลสำคัญควบคุมบุคคลนั้นๆ ให้มีความคิดการปฏิบัติไปในแนวทางที่เหมาะสมดีงาม ดังนั้นการศึกษาสำรวจประเมินค่านิยมของบุคคลในองค์กรจะช่วยให้เข้าใจถึงแนวโน้มการทำพฤติกรรมที่องค์กรปรารถนา มีประโยชน์ต่อการเลือกสรรบุคลากรและมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ค่านิยมที่พึงปรารถนาเพื่อให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในองค์กรมีหลายประการ เช่น ค่านิยมประชาธิปไตย, ค่านิยมความสามัคคี, ค่านิยมอุทิศตนให้กับงาน, ค่านิยมจงรักภักดีต่อองค์กร และค่านิยมใฝ่รู้ใฝ่พัฒนาตนพัฒนางาน

ค่านิยมเป็นต้นทางของเจตคติ และความสนใจ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นของการทำพฤติกรรม ซึ่งถ้าส่งเสริมให้บุคคลมีค่านิยมที่ดีงาม การทำพฤติกรรมก็จะเป็นที่พึงปรารถนายิ่งขึ้น ดังรูปแบบของการกระตุ้นพฤติกรรมต่อไปนี้

ตาราง 1 รูปแบบของการกระตุ้นพฤติกรรม

ค่านิยม	เจนคติ และความสนใจ	พฤติกรรม
รักการทำงาน	พอใจในงาน สนใจพัฒนางาน ภูมิใจถ้างานสำเร็จ	ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
ซื่อสัตย์	พอใจที่จะพูดความจริง ไม่ชอบการทุจริต รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ รังเกียจคนเห็นแก่ตัว	พูด ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่หาประโยชน์ให้กับตนเอง ทำงานตามข้อกำหนด
รู้สามัคคี	เต็มใจที่จะร่วมมือกับกลุ่ม พอใจที่หมู่คณะมีความเข้มแข็ง สนใจที่จะมีส่วนช่วยงานส่วนรวม	พอใจร่วมกิจกรรมของหมู่คณะเสมอ ปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายได้ครบถ้วน

ค่านิยมการทำงาน ในการปฏิบัติงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพการทำงานมักมีค่านิยมต่อไปนี้

1. ทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของผลงาน
2. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
3. ปรารถนาจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น
4. มีความขยันเพียรพยายาม
5. ไม่ท้อถอยแม้งานจะมีความยากลำบาก

6. มีความรัก พอใจในงาน พอใจทำงาน

7. ปรารถนาจะปรับปรุงวิธีการทำงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

8. พอใจจะตรวจสอบประเมินผลงานโดยตนเองและผู้อื่น

9. ชื่นชม ยินดี ภูมิใจ เมื่อทำงานสำเร็จ

10. ใจกว้างยอมรับฟังคำติวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาปรับปรุงการทำงาน.

11. เคารพเหตุผล

12. ปรารถนาที่จะเป็นมิตร

13. มีน้ำใจช่วยเหลือ แบ่งปันโดยไม่หวังผลตอบแทน

14. เสียสละ อุทิศตนให้กับงานเต็มที่

15. ควบคุมอารมณ์ตนเองอยู่เสมอ แสดงออกอย่างสุภาพ ไม่นิยมการก้าวร้าว

16. จงรักภักดีต่อองค์กร

17. ไม่นิยมใช้อำนาจ ข่มขู่ แต่พอใจจะสร้างความรัก ความศรัทธาจากร่วมงาน

18. มีความกระตือรือร้นในหารทำงาน

19. ประหยัด รักษาทรัพยากรขององค์กร เช่น ประหยัดน้ำ ไฟฟ้า เป็นต้น

20. ซื่อสัตย์ มีความจริงใจ ตรงเวลา รักษาคำมั่นสัญญา

21. รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ ของตนเอง ของผู้ร่วมงาน และขององค์กร

22. มีความคิดเชิงบวก มองตนเองและผู้อื่นในแง่ดี ศรัทธาในผู้ร่วมงาน

การใช้ประโยชน์จากค่านิยม

จากความเข้าใจว่าค่านิยมของบุคคลมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรม บุคคลแม้จะมีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถสูง ถ้าขาดค่านิยมที่ดีก็อาจใช้ความรู้ไปในแนวทางที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์กรหรือต่อสังคมได้ ดังนั้น การศึกษาทำความเข้าใจต่อค่านิยมที่บุคคลยึดถือ โดยการประเมินความรู้ความคิด สอบถามความรู้สึก และสังเกตพฤติกรรมที่มักแสดงออก จะช่วยให้รู้จักบุคคลถึงค่านิยมที่เขายึดถือใช้ประโยชน์เพื่อการเลือกสรรและมอบหมายงาน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้เป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่คิดดี ปฏิบัติดี และมีค่านิยมที่ดีงาม

การศึกษาเข้าใจถึงธรรมชาติของคุณลักษณะทางด้าน ค่านิยมของบุคคลในองค์กรจะช่วยให้เป็นประโยชน์ต่อการควบคม มอบหมาย และส่งเสริมบุคลากรตามพื้นฐานของคุณลักษณะทางจิตใจ เป็นหน้าที่ของสังคมและองค์กรที่ควรเอาใจใส่ แก้ไข ปรับปรุงพัฒนาบุคคลที่มีค่านิยมไม่เหมาะสม ให้ปรับเปลี่ยนมาเป็นค่านิยมที่พึงปรารถนายิ่งขึ้น ระบบในองค์กรควรส่งเสริมให้ผู้มีคุณลักษณะทางจิตใจ

ที่เหมาะสมมีกำลังใจในการเป็นคนดีก็จะเป็นที่มาของสังคมที่สงบสุขเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

จากความหมายและทฤษฎีของค่านิยมที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคล (Affective Characteristics) เป็นส่วนประกอบของความสนใจ เจตคติ และค่านิยม มีอิทธิพลสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความโน้มเอียงจะแสดงพฤติกรรมทั้งการคิด การพูด การปฏิบัติแสดงออกไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งเสมอ อิทธิพลคุณลักษณะทางจิตใจมีมากทัดเทียมกับองค์ประกอบสติปัญญา ความรู้ ความสามารถของบุคคล เพราะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน อาจแสดงพฤติกรรมต่อบุคคล และต่อสิ่งเร้าต่างๆ ในองค์กรแตกต่างกันไป ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีความสนใจ เจตคติ และค่านิยมที่ต่างกัน ความสนใจ เจตคติ และค่านิยมเป็นลักษณะทางจิตใจที่คล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างกันเล็กน้อย ความสนใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นง่ายจากสภาพแวดล้อมผสมกับความรู้สึกภายในจิตใจ เจตคติ เป็นความรู้สึกที่ใช้เวลาสะสมนานกว่าความสนใจ แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีลักษณะถาวรในระยะเวลาหนึ่ง ค่านิยมเป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างมั่นคงกว่าเจตคติและความสนใจเปลี่ยนแปลงค่านิยมได้ยากกว่าเจตคติ

การพัฒนาจะก่อตัวตามลำดับจากความสนใจ พัฒนาเป็นเจตคติ และพัฒนาไปเป็นค่านิยม ส่วนการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลจะกลับกัน เพราะค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อเจตคติ และเจตคติมีอิทธิพลต่อความสนใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

ความสำเร็จเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ที่มีความซับซ้อน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มนุษย์จะมีความรู้สึกประสพความสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และได้รับการยอมรับจากสังคมแล้วเท่านั้น เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลมี ค่านิยม ทัศนคติ และความคาดหวังในความสำเร็จที่ต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเปรียบเทียบความสำเร็จของแต่ละบุคคลจากระดับความต้องการเพียงด้านเดียว สำหรับงานวิจัยนี้ได้วัดความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการวัดเชิงเปรียบเทียบจากความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามกับเพื่อนร่วมงาน โดยวัดจากด้านต่างๆ คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน

ประวัติการดำเนินงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จากวันแรก...จนถึงวันนี้ของ เอไอเอส

เรา "บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)" หรือ เอไอเอส หนึ่งในกลุ่มชินคอร์ปอเรชั่น จากก้าวแรกที่เป็นเพียงผู้ประกอบการในธุรกิจคอมพิวเตอร์ ได้พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของเทคโนโลยี จนก้าวเข้าสู่ธุรกิจแห่งการสื่อสารไร้สาย โดยการเป็นผู้ให้บริการทีศัพท์เคลื่อนที่ในระบบอนาลอก เซลลูล่าร์ 900 และระบบดิจิตอล จีเอสเอ็ม

ในวันนี้ เป็นที่ยอมรับว่าเราคือผู้นำในการให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ของเมืองไทย แต่เราไม่เคยหยุดพัฒนาและคิดค้น เพื่อนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเติมเต็มความสมบูรณ์แบบให้กับโทรศัพท์เคลื่อนที่ในมือของผู้ใช้บริการทุกท่าน ให้โทรศัพท์เคลื่อนที่สื่อสารถึงกันได้มากกว่าเสียง เพื่อเชื่อมความรู้สึกดีๆ ของคนไทยให้โยงใยถึงกันได้อย่างไร้ขีดจำกัด ไม่ว่าจะที่ไหน เมื่อไหร่ ด้วยระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ดีที่สุดสำหรับวันนี้และอนาคต

- มีนาคม 2533 บริษัทฯ ได้รับสัมปทานจากองค์การโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งประเทศไทยให้เป็นผู้ดำเนินโครงการบริการระบบเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ 900 MHz เป็นระยะเวลา 20 ปี

- ตุลาคม 2533 เปิดให้บริการระบบเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ 900 MHz ในระบบอนาลอก NMT 900

- พฤศจิกายน 2534 ได้รับอนุญาตให้เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2535

- มิถุนายน 2535 เอไอเอส ได้ซื้อบริษัท ชินวัตรดาต้าคอม จำกัด (ปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทแอดวานซ์ ดาต้าเน็ทเวอร์ค คอมมิวนิเคชั่นส์ จำกัด) ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับสัมปทานระยะเวลา 10 ปี จากองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเมื่อเดือนมิถุนายน 2532 ในการให้บริการสื่อสารข้อมูลดาต้าเน็ท และภายหลังได้ดำเนินการแปลงสัญญาสัมปทานของบริษัท ชินวัตรดาต้าคอม จำกัด เป็นสัญญาร่วมทุนกับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) โดย ทศท.เข้ามาถือหุ้นในสัดส่วน 23.5% เมื่อเดือนกันยายน 2540

- มิถุนายน 2535 บริษัทฯ ได้ซื้อบริษัท ชินวัตรเพจจิ้ง จำกัด (ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท แอดวานซ์ เพจจิ้ง จำกัด) ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับสัมปทานระยะเวลา 15 ปี จากองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเมื่อเดือนมิถุนายน 2533 ในการเป็นผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์ติดตามตัวภายใต้ชื่อ "โฟนลิงค์" (คืนสัมปทานให้แก่องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในเดือนกันยายน 2545)

- ตุลาคม 2537 เปิดให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบดิจิตอล จีเอสเอ็ม (Global System for Mobile Communication)

- มกราคม 2538 เอไอเอส เปิดบริการข้ามแดนอัตโนมัติ (Automatic International Roaming) โดยบริการนี้ผู้ใช้บริการสามารถนำโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบดิจิตอล จีเอสเอ็ม เครื่องเดิม เบอร์เดิม ไปใช้ในต่างประเทศที่มีข้อตกลงร่วมกันได้โดยเปิดให้บริการกับประเทศฮ่องกงเป็นประเทศแรก ปัจจุบัน เอไอเอส เปิดให้บริการข้ามแดนอัตโนมัติครบทั้ง 6 ทวีปทั่วโลก

- กันยายน 2539 ลงนามสัญญาแก้ไขสัมปทานกับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยได้เพิ่มอายุสัมปทานจาก 20 ปี เป็น 25 ปี โดยองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสามารถอนุญาตให้มีผู้ประกอบการโทรศัพท์เคลื่อนที่รายใหม่ได้

- กรกฎาคม 2540 เอไอเอส ได้ดำเนินงานขยายเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง จนมีพื้นที่ให้บริการครอบคลุมครบ 76 จังหวัด ทั้งระบบเซลลูล่าร์ 900 และระบบดิจิตอล จีเอสเอ็ม

ธันวาคม 2541 ลงทุนในบริษัท ชินวัตร ไวร์เลส มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ดำเนินธุรกิจทางด้านการตลาดและการขายโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบเซลลูล่าร์ 900 และดิจิตอล จีเอสเอ็ม ให้แก่บริษัทฯ และได้ทำการปรับโครงสร้าง และภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท แอดวานซ์ ไวร์เลส มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2542

- กุมภาพันธ์ 2542 เอไอเอส ร่วมเป็นพันธมิตรทางธุรกิจกับบริษัท สิงค์โปร์ เทเลคอมฯ ประเทศสิงค์โปร์ซึ่งดำเนินธุรกิจเทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคม

มิถุนายน 2542 เริ่มต้นโครงการ "เอไอเอสสนับสนุนสถาบันครอบครัว" ด้วยภาพยนตร์โฆษณาชุด " Friday Night " ซึ่งถือเป็นนโยบายหลักในระยะยาว โดยมีสื่อโฆษณา และกิจกรรมสนับสนุนโครงการอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

- กรกฎาคม 2542 บริษัทฯ เปิดให้บริการผลิตภัณฑ์ใหม่ ภายใต้ชื่อ "วัน-ทู-คอล" โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบดิจิตอล จีเอสเอ็ม แบบชำระค่าบริการล่วงหน้า

สิงหาคม 2543 เอไอเอส เริ่มเข้าสู่ยุคการให้บริการด้าน Non Voice Application โดยเปิดให้บริการ mobileLIFE ใช้เทคโนโลยี Sim Tool Kit เพื่อให้ผู้ใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่สามารถทำธุรกรรมหลากหลายรูปแบบผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ได้อย่างง่ายดายและปลอดภัย

- ธันวาคม 2543 เอไอเอส ได้พัฒนาบริการ mobileLIFE ไปอีกขั้นโดยนำเทคโนโลยี Wireless Application Protocol (WAP) มาใช้ในชื่อบริการ mobileLIFE Internet ที่สามารถเชื่อมต่อกับ เครือข่ายอินเตอร์เน็ตได้อย่างไร้ข้อจำกัด และได้พัฒนาเครือข่ายครอบคลุม 795 อำเภอทั่วไทย

- มีนาคม 2544 เอไอเอส เปิดตัวแคมเปญ "Care for Excellence" ซึ่งมุ่งเน้นคุณภาพงานบริการที่เป็นเลิศในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเครือข่าย การบริการ เทคโนโลยี และบุคลากร

- กันยายน 2544 เอไอเอส ตอกย้ำความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ด้วยเทคโนโลยี GPRS (General Packet Radio Service) ซึ่งสามารถรับ-ส่งข้อมูลด้วยความเร็วสูง สามารถ connect สู่โลกอินเตอร์เน็ตได้ตลอดเวลา

- มกราคม 2545 เอไอเอส พัฒนาล้ำหน้าไปอีกขั้นเพื่อที่สุดของเทคโนโลยี ซึ่งพร้อมรองรับบริการยุค 3G โชว์ศักยภาพก้าวแรกด้วยมาตรฐานใหม่ของเครือข่าย เพื่อชีวิตเหนือระดับยิ่งกว่ากับ Advanced in Building Network พร้อมเปิดตัว Logo ใหม่จาก GSM 2 Watts สู่ GSM advance ภายใต้ Concept "Innovative Brand"

- มกราคม 2545 เอไอเอส สามารถพัฒนาระบบปฏิบัติการด้านบริการครั้งใหญ่ด้วยโครงการ C-CARE เพิ่มความสามารถและความหลากหลายในการให้บริการ เพื่อให้ลูกค้าได้รับความสะดวกรวดเร็ว ง่าย และตรงใจมากยิ่งขึ้นในทุกด้าน โดยสามารถรองรับความต้องการของผู้ใช้บริการได้ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตอย่างไร้ขีดจำกัด

- สิงหาคม 2545 เอไอเอส เปิดให้บริการ Multimedia Message หรือ MMS ด้วยแนวคิด " พูดพร้อมภาพ ครบทุกความรู้สึก " ซึ่งเป็นบริการที่สามารถเติมสีสันแห่งการสื่อสารให้แก่ทุก Life Style ได้อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นภาพ Image, ภาพ Graphic, ภาพเคลื่อนไหว, เสียงและข้อมูล

- มีนาคม 2546 เอไอเอส รุกก้าวสำคัญอีกครั้งด้วยการจับมือไมโครซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น เปิดตัวการพัฒนานวัตกรรมใหม่ล่าสุดเป็นครั้งแรกในภูมิภาคเอเชียด้วย Smart phone Solution 2003 ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ Windows Powered Smart Solution ภายใต้คำนิยามว่า "SMART" ที่ทำให้การใช้ชีวิตในวันนี้หลุดพ้นจากทุกขีดจำกัดมากยิ่งกว่าใคร

- พฤศจิกายน 2547 จีแอสเอ็ม แอดวานซ์ เปิดตัวสุดยอดนวัตกรรม "มัลติ ซิม" ด้วยแนวคิด "1 เบอร์ หลายซิม" ที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการที่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ หรืออุปกรณ์สื่อสารหลายเครื่อง เพื่อมอบความสะดวกสบายให้คุณทุกที่ ทุกเวลา

- กรกฎาคม 2548 จีแอสเอ็ม แอดวานซ์ มอบทางเลือกใหม่ในการชำระค่าสินค้า ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ด้วยเอ็มเพย์ ถือเป็นรูปแบบใหม่ของการชำระค่าสินค้าและบริการผ่านมือถือสำหรับลูกค้าเอไอเอส เพื่อมอบความสะดวกสบายแห่งการใช้จ่ายแบบทุกที่ ทุกเวลา พร้อมมอบความอุ่นใจด้วย sms แจ้งเตือนเมื่อถึงกำหนดชำระ บริษัทฯ เชื่อมั่นสามารถตอบโจทย์การใช้ชีวิตของคนเมืองได้อย่างตรงใจ

การจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานภายในบริษัทฯ

บริษัทจะให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีส่วนร่วมต่อโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานทุกโครงการที่บริษัทฯ ได้มีการจัดขึ้น ซึ่งแต่ละโครงการสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. **โครงการให้ส่วนแบ่งกำไร** (Profit Sharing Project)

บริษัทฯ มีนโยบายในการแบ่งรายได้บางส่วนให้แก่พนักงาน เพิ่มจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ คือ มีการให้โบนัสประจำปี เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงานและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับบริษัท อีกทั้งจะส่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะถือได้ว่าก่อให้เกิดประโยชน์ถึง 2 ทางคือ บริษัทได้ผลกำไร และพนักงานก็มีส่วนแบ่งในผลกำไรนั้น โดยการจ่ายโบนัสประจำปีนั้นจะถือเกณฑ์ความสามารถในการสร้างกำไรของบริษัท และคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานแต่ละคน

สำหรับแผนการจ่ายโบนัสประจำปีของบริษัทฯให้กับพนักงานนั้น จะทำการจ่ายให้ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ ของปีถัดไปจากปีที่บริษัทได้รับผลกำไร เช่น ผลกำไรของปี 2543 จะมาพิจารณาเพื่อจ่ายโบนัสให้กับพนักงานในเดือนกุมภาพันธ์ของปี 2544

2. **โครงการเสริมสร้างความสุขของพนักงานในที่ทำงาน** (Wellness Project)

มีห้องออกกำลังกาย (Fitness) ไว้สำหรับให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานในแต่ละวัน และเพื่อส่งเสริมความมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงต่อพนักงานของบริษัท โดยทางบริษัทได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญคอยให้คำแนะนำ เกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกายชนิดต่าง ๆ ซึ่งห้องออกกำลังกาย (Fitness) จะเปิดให้บริการในวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ตั้งแต่เวลา17.30 – 20.00น. คอร์ดแบดมินตันในร่ม ทางบริษัทฯ เห็นความสำคัญของสุขภาพร่างกาย พนักงานจึงได้ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยได้มีการทำเช่าคอร์ดแบดมินตันในร่มไว้สำหรับพนักงานโดยมีพนักงานที่สนใจสามารถไปเล่นแบดมินตันได้ ทุกวันอังคาร และวันพฤหัสบดี ตั้งแต่เวลา 18.00 – 21.00น. จัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานของบริษัทประจำทุกปีโดยแพทย์และพยาบาลจากโรงพยาบาลที่ทางบริษัทฯเป็นผู้ติดต่อให้มาทำการตรวจเช็คสุขภาพร่างกายของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. **โปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน** (Employee Assistance Project: EAP)

เป็นโปรแกรมที่องค์การเป็นผู้ช่วยเหลือโดยตรงต่อพนักงานที่กำลังมีปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน ซึ่งโปรแกรมที่จัดไว้ดังนี้

3.1 โปรแกรมการรักษาพยาบาล

บริษัทฯมีนโยบายดูลพนักงานให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของพนักงานเมื่อเจ็บป่วยตามความเหมาะสมเป็นอย่างดี

3.2 โปรแกรมการประกันชีวิต-อุบัติเหตุ

เพื่อให้พนักงานของบริษัทฯ ได้มีหลักประกันสำหรับตัวพนักงาน และครอบครัวในอนาคต ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 โปรแกรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เพื่อส่งเสริมพนักงานในเรื่องการออมทรัพย์ และเป็นหลักประกันแก่สมาชิก และครอบครัวเมื่อพนักงานลาออกจากงาน ลาออกจากกองทุน ไร้ความสามารถ หรือถึงแก่กรรม

3.4 โปรแกรมเงินช่วยเหลือการสมรส

เพื่อเป็นการร่วมแสดงความยินดี และเป็นของขวัญให้กับพนักงานที่สมรส โดยให้รายละ 4,000 บาท ไม่ว่าจะเป็นการสมรสระหว่างพนักงานภายในบริษัทหรือไม่ก็ตาม

3.5 โปรแกรมเงินช่วยเหลือค่าทำศพ

เพื่อเป็นการช่วยเหลือการจัดฌาปนกิจศพ สมาชิกครอบครัวพนักงานที่เสียชีวิต โดยหากเป็นบิดา มารดาที่ถูกต้องตามกฎหมายของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือให้รายละ 3,000 บาท แต่หากเป็นสามี ภรรยาหรือบุตรที่ถูกต้องตามกำหมายของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือให้รายละ 5,000บาท

3.6 โปรแกรมกองทุนเงินทดแทน

เพื่อเป็นกองทุนในการจ่ายเงินทดแทนแก่พนักงาน ซึ่งเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย หรือถึงแก่กรรมเนื่องจากการทำงาน

- ค่าห้อง และค่าอาหาร
  - พนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่เกิน 1,400บาท/วัน
  - ผู้ชำนาญการ/ผู้จัดการ ไม่เกิน 1,700บาท/วัน
- ค่าบำบัดโรค และค่าผ่าตัด
  - พนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่เกิน 70,000บาท/ปี
  - ผู้ชำนาญการ/ผู้จัดการ ไม่เกิน 80,000บาท/ปี

3.7 โปรแกรมกองทุนประกันสังคม

เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยพนักงานบริษัท และรัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานในกรณีเจ็บป่วยได้รับอุบัติเหตุนอกงาน หรือกรณีใดๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.8 โปรแกรมเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยธนาคารอาคารสงเคราะห์

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหาร/พนักงาน มีโอกาสจัดซื้อจัดหาที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองสะดวกขึ้น ซึ่งพนักงานของบริษัทที่เป็นผู้กู้ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1ปี แต่ไม่เกิน 3ปี ธนาคารจะให้กู้ได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ 80 ของราคาหลักทรัพย์ที่ธนาคารประเมิน แต่หากพนักงานของบริษัทที่เป็นผู้กู้ปฏิบัติงานมาแล้วเกินกว่า 3ปีขึ้นไป ธนาคารจะให้กู้ได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ 90 ของราคาหลักทรัพย์ที่ธนาคารประเมิน โดยระยะเวลาที่ให้กู้ไม่เกิน 25 ปี

3.9 โปรแกรมเงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบภัยพิบัติ

เพื่อเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้นสำหรับพนักงานที่ประสบภัยสาธารณภัยต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันทันที และไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ และทำความเสียหาย หรือเดือดร้อนต่อที่พักอาศัยของพนักงาน จนไม่สามารถดำรงชีพอย่างสภาวะปกติได้ เช่นสภาวะน้ำท่วม เป็นต้น โดยจะจ่ายให้วงเงินไม่เกิน 20,000บาท โดยพิจารณาจากความเดือดร้อน และความเสียหายต่อที่พักอาศัยของพนักงาน หรือคู่สมรสเป็นรายๆไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

มานะ สินธุวงษานนท์ (2534) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามและ สวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วมตามลำดับ และพบว่าที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

สุทิน สายสงวน (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสะนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่าข้าราชการ

ส่วนใหญ่ (ประมาณ 65-70%) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงาน และมิติสุขภาพจิตในการทำงาน

ศิริชัยชาญ ฟักจำรูญ (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 10 แห่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ 11ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับ ผิดชอบ ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่าง 10วิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวาราวดี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวาราวดีอยู่ในระดับดี ซึ่งรายการที่มีผู้ระบุสูงสุดในแต่ละด้านคือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ อาจารย์จะไม่เปลี่ยนงาน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบันแต่เงินเดือนสูงกว่า 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อาคารและอุปกรณ์ต่างๆ ของวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนการ สอน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้แก่ วิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ 6) ด้านธรรมนูญในองค์การ ได้แก่ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ได้แก่ อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อการทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว 8) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนในด้านวิชาการ และเมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัยมีลักษณะเช่นเดียวกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งส่วนใหญ่ระบุว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ปัทมา อ่อนไสว (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับต้น ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยพนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ มิติด้านสภาพแวดล้อมทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุดคือ มิติด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารระดับต้นส่วนใหญ่แล้วพนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ในเรื่องของการการศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01โดยเพศหญิงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเพศชาย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีอยู่ถึง 5 ด้าน ด้วยกันคือ 1) ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2) ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ 4) ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน และ 5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับจากมีความสัมพันธ์มากที่สุด ไปยังน้อยที่สุด นอกจากนั้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมี 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย 2) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยสวนรวม

ปรียาภา อะปายะทัศ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการอำนวยการกองบังคับการตำรวจจราจร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจจราจร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.9 อายุระหว่าง 31-40ปี ร้อยละ 52.5 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 49.2 ตำแหนางชั้นประทวน ร้อยละ 67.8 รายได้ทั้งหมดต่อเดือนโดยประมาณน้อยกว่า 10,000บาท ร้อยละ 59.3 พักอาศัยในที่พักของหน่วยงาน ร้อยละ 44.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคำนึงถึงความต้องการของสังคม ระดับปานกลางเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ในเรื่องความภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ แต่ในเรื่องของคำชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่มนระดับน้อยซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย เป็นด้านที่ต่ำที่สุด

นอกจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศแล้ว ยังมีการศึกษางานวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยสำคัญต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

อีฟ ราที และเซอร์ไก (Efraty and Sirgy, pp. 31-47) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานซึ่งแสดงออกมา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นพนักงานขององค์การขนาดใหญ่ในแถบตะวันตกของสหรัฐ โดยใช้การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการ

ทำงานเชิงจิตวิทยาเป็นกรอบการศึกษา คือใช้มิติด้านความต้องการ ความพึงพอใจ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความอยู่รอด สังคม อัตตะ (Ego) และความต้องการที่แท้จริงของตนเอง (Self-actualization) จากการศึกษาผลกระทบของความต้องการ ความพึงพอใจตาม องค์ประกอบดังกล่าวนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เฟอร์ริส (Ferris อ้างถึงใน ปัทมา อ่อนไสว, 2542 หน้า 49) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐ พบว่า สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งเชิงบวกและลบ การหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารในหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมโยงการรับรู้ของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจในงานนอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อความเครียดในงานสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

จากการวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ก็ยังมีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังส่งมายังประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้พอที่จะสรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญต่างๆ ทั้งปัจจัยที่มองเห็นเป็นรูปธรรมและปัจจัยที่เป็นนามธรรม อาทิ ในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน โบนัส สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะที่มีความท้าทาย และที่เน้นสำหรับกรณีของการวิจัยในต่างประเทศก็คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษาของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529, หน้าบทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย เพื่อค้นหาลักษณะที่เหมาะสมที่จะช่วยให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้ผลสรุปออกมาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอันได้แก่การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพึงพอใจในงานนั้นจะมีรากฐานมาจากลักษณะ 3 ประการ คือ 1) สติปัญญา เฉลียวฉลาด 2) สุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส และ 3) ความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาประกอบจิตลักษณะ 5 ประการ ซึ่งเป็นแกนค้ำจุนชีวิตและชีวิตการทำงานได้แก่ 1) ทัศนคติ ค่านิยมที่มีต่อการทำงาน และสภาพการณ์แวดล้อมทั่วไป 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) การมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ 5) มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้สรุปได้ว่าชีวิตการทำงานที่ดีตามการรับรู้นั้นมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายๆ ด้าน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานทั้งสิ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนโดยปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 1 อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 2 และอาคารสยามพันธ์ รวมทั้งสิ้น 2,869 คน จำแนกตามแต่ละสายงานได้ ดังนี้

สายงานสนับสนุน	จำนวน	350	คน
สายงานหลักด้านการปฏิบัติการ			
- ด้านวิศวกรรม	จำนวน	1,217	คน
- ปฏิบัติการด้านบริการ	จำนวน	357	คน
- การตลาดและการขาย	จำนวน	430	คน
- สายงานพัฒนาโซลูชั่น	จำนวน	515	คน
รวม	จำนวน	2,869	คน

(แหล่งที่มา : ฝ่ายบุคคลของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ข้อมูล ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2548)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของ บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane: 1976) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จากจำนวนประชากร 2,869 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือ .05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

เมื่อแทนค่าในสูตรได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{2,869}{1+ 2,869\ (0.05)^2}$$

$$= 351.05 \text{ หรือ } 351 \text{ คน}$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำไว้ที่ 351 คน และได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 5 % คิดเป็นจำนวน 19 คน รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 370 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratify random sampling) โดยการสุ่มจากแต่ละสายงานตามสัดส่วน ดังนี้

สัดส่วนในการสุ่ม $= \frac{370}{2,869}$

$= 0.13$ คิดเป็นร้อยละ 13

2. การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากสัดส่วนที่ได้จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร จากแต่ละสายงาน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง ในสัดส่วนร้อยละ 13 ของทุกสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ จะได้จำนวนพนักงานในแต่ละสายงาน ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแต่ละสายงาน

สายงานที่พนักงานปฏิบัติงาน ภายใน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (สำนักงานใหญ่)	**จำนวนประชากร**	**จำนวนกลุ่มตัวอย่าง**
สายงานสนับสนุน	350	43
สายงานหลักด้านการปฏิบัติการ		
-ด้านวิศวกรรม	1,217	148
-ปฏิบัติการด้านบริการ	357	44
-การตลาด และการขาย	430	53
-สายงานด้านพัฒนาโซลูชั่น	515	63
รวม	2,896	351

3. การสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ตามจำนวนในตารางที่ 1 จนครบจำนวน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน การเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Questions) มี 2คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่

ข้อที่1 เพศเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่2 อายุเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่3 ตำแหน่งงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่4 เงินเดือนเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่5 ระดับการศึกษาเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่6 ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่7 การเดินทางมาทำงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่8 ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ คือ โอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับบุคคล และตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า จำนวน 8 ข้อ ลักษณะผู้ตอบเป็นแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วนที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมาย ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นตรงกับด้านซ้าย

4 หมายถึง ความคิดเห็นตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

3 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

1 หมายถึง ความคิดเห็นตรงกับด้านขวา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นระดับตรงกับด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นระดับตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นระดับตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นระดับตรงกับด้านขวา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคล ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสุนทรียภาพ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางการเมือง และค่านิยมทางศาสนา จำนวน 6 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ Semantic Differential Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ค่านิยมตรงกับด้านซ้าย

4 หมายถึง ค่านิยมตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

3 หมายถึง ค่านิยมปานกลาง

2 หมายถึง ค่านิยมตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

1 หมายถึง ค่านิยมตรงกับด้านขวา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พนักงานมีค่านิยมระดับตรงกับด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พนักงานมีค่านิยมระดับตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พนักงานมีค่านิยมระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พนักงานมีค่านิยมระดับตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พนักงานมีค่านิยมระดับตรงกับด้านขวา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคงของหน้าที่การงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ Semantic Differential Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความสำเร็จในการประกอบอาชีพตรงกับด้านซ้าย

4 หมายถึง ความสำเร็จในการประกอบอาชีพตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

3 หมายถึง ความสำเร็จในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสำเร็จในการประกอบอาชีพตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

1 หมายถึง ความสำเร็จในการประกอบอาชีพตรงกับด้านขวา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับตรงกับด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับตรงกับด้านขวา

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีจำนวน 11 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ Semantic Differential Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ตรงกับด้านซ้าย

4 หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

3 หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

1 หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ตรงกับด้านขวา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับในระดับตรงกับด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับตรงกับค่อนไปทางด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับตรงกับค่อนไปทางด้านขวา

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับตรงกับด้านขวา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. ออกแบบสอบถามทั้งหมด 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 ค่านิยม

ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

3. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อการแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟ่า (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งในการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8754 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 11.0 (Statistical Package for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต ค่านิยม ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4 และ 5 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t - test (Independent t-test) สำหรับเพศ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ใช้ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) สำหรับอายุ , ตำแหน่งงาน , เงินเดือน , ระดับการศึกษา , ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 35)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแสดงการกระจายของข้อมูล (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 65)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\left(\sum X\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k\,\overline{\text{cov } ariance} \;/\; \overline{\text{var } iance}}{1 + (k-1)\overline{\text{cov } ariance} \;/\; \overline{\text{var } iance}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{cov } ariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{var } iance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยใช้

3.1 ค่า t-test (Independent t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง2 กลุ่ม ที่อิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 173)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^{\,2}}{n_1} + \frac{S_2^{\,2}}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^{\,2}$ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$S_2^{\,2}$ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 135)

ตาราง 3 แสดงแหล่งตัวแปร สถิติ ANOVA

แหล่งตัวแปร	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b / MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
รวม	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงปกติ F - distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$MS_b = SS_b/(k-1)$

$MS_w = SS_w/(n-k)$

เมื่อ SS_b แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SS_w แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

df_b แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม = k-1

df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม = n-k

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ α=0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

ถ้า $n_i \neq n_j$: $$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{MSE\left(\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right)}$$

ถ้า $n_i = n_j$: $$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $df_w = n-k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ $_i$

n_j แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ $_j$

3.3 **สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน** (Pearson product moment correlation coefficient) **ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน** (*ชูศรี วงศ์รัตนะ*. 2541: 314)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\,n\sum X^2 - (\sum X)^2\,]\,[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\,]}}$$

เมื่อ r_x แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

N แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.91-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เมื่อ

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่านิยมส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	189	51.08
1.2 หญิง	181	48.92
รวม	370	100.00
2. อายุ		
2.1 21 – 26 ปี	119	32.16
2.2 27 – 32 ปี	168	45.41
2.3 33 – 38 ปี	63	17.03
2.4 39 – 44 ปี	10	2.70
2.5 มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	10	2.70
รวม	370	100.00
3. ตำแหน่งงาน		
3.1 พนักงานระดับ 3 – 4	40	10.80
3.2 พนักงานระดับ 5 – 6	173	46.76
3.3 พนักงานระดับ 7 - 8	133	35.94
3.4 พนักงานตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	24	6.49
รวม	370	100
4. เงินเดือน		
4.1 น้อยกว่า10,001 บาท	12	3.24
4.2 10,001 – 20,000 บาท	174	47.03
4.3 20,001 – 30,000 บาท	121	32.70
4.4 30,001 บาทขึ้นไป	63	17.03
รวม	370	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	6.22
5.2 ปริญญาตรี	275	74.32
5.3 สูงกว่าปริญญาตรี	72	19.46
รวม	370	100.00
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
6.1 น้อยกว่า 3 ปี	136	36.75
6.2 3 – 6 ปี	145	39.19
6.3 7 – 10 ปี	60	16.22
6.4 11 – 15 ปี	23	6.22
6.5 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	6	1.61
รวม	370	100.00
7. การเดินทางมาทำงาน		
7.1 รถยนต์ส่วนตัว	159	42.97
7.2 รถเมล์โดยสารประจำทาง	118	31.89
7.3 รถไฟฟ้า BTS	36	9.73
7.4 รถไฟฟ้า BMTL	2	0.54
7.5 อื่นๆ	55	14.87
รวม	370	100.00
8. ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน		
8.1 น้อยกว่า 30 นาที	66	17.84
8.2 30 นาที – 1 ชั่วโมง	187	50.54
8.3 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30 นาที	81	21.89
8.4 มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที	36	9.73
รวม	370	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 370 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ด้านเพศ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08 และเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.92

2. ด้านอายุ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 27 - 32 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 45.41 รองลงมามีอายุ 21 - 26 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.16 อายุ 33 - 38 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.03 อายุ 39 - 44 ปี และ มากกว่า45ปี มี จำนวน เท่ากันคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

3. ด้านตำแหน่งงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 5 – 6 จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.76 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 7 – 8 จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.95 พนักงานระดับ 3 – 4 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และพนักงานตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 ตามลำดับ

4. ด้านเงินเดือน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.03 รองลงมา มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.03 และมีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ตามลำดับ

5. ด้านระดับการศึกษา แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 74.32 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46 และ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 ตามลำดับ

6. ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 6 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 7 – 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 และ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.61 ตามลำดับ

7. ด้านการเดินทางมาทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่ เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 42.97 รองลงมา รถเมล์โดยสารประจำทาง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.89 วิธีอื่นๆ 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.87 รถไฟฟ้า BTS จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 และรถไฟฟ้า BMTL จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54 ตามลำดับ

8. ด้านระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ระหว่าง 30 นาที- 1 ชั่วโมง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 50.54 รองลงมา 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง – 1 ชั่วโมง 30 นาที จำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 21.89 น้อยกว่า 30 นาที จำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 17.84 และ มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที จำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 9.73 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านการเดินทางมาทำงาน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ และบางกลุ่มมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้ คือ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านการเดินทางมาทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
6.1 น้อยกว่า 3 ปี	136	36.76
6.2 3 – 6 ปี	145	39.19
6.3 7 – 10 ปี	60	16.22
6.4 11 ปีขึ้นไป	29	7.83
รวม	370	100.00
7. การเดินทางมาทำงาน		
7.1 รถยนต์ส่วนตัว	159	42.97
7.2 รถเมล์โดยสารประจำทาง	118	31.89
7.3 รถไฟฟ้า BTS	36	9.73
7.4 อื่นๆ	57	15.41
รวม	370	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านการเดินทางมาทำงาน (จัดกลุ่มใหม่) ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

6. ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 6 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 7 – 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ตามลำดับ

7. ด้านการเดินทางมาทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่ เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 42.97 รองลงมา รถเมล์โดยสารประจำทาง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.89 วิธีอื่นๆ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และรถไฟฟ้า BTS จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ในการศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต รวม 8 ด้านของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการควบคุม (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง หรือกำหนดร่วมกัน)ความสามารถในการใช้ทักษะ (สามารถใช้ความสามารถของตนเอง หรือไม่มีโอกาส) เป้าหมายที่กำหนดใช้ (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง หรือกำหนดร่วมกัน) ลักษณะของสภาพล้อม (หลากหลาย หรือซ้ำซาก) ค่าตอบแทน (เพียงพอหรือไม่เพียงพอ) ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงานดี หรือต้องปรับปรุง) การติดต่อสื่อสารกับบุคคล (มีการติดต่อสื่อสารกัน หรือขาดการติดต่อสื่อสารกัน) และตำแหน่งหน้าที่ของท่าน (เป็นที่ยอมรับ หรือขาดการยอมรับ) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
1. มาตรฐานการควบคุม (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ⇔ กำหนดร่วมกัน)*	2.50	0.824	ค่อนไปทางด้านขวา
2. ความสามารถในการใช้ทักษะ (สามารถใช้ความสามารถของตนเอง⇔ไม่มีโอกาส)	3.39	0.729	ปานกลาง
3. เป้าหมายที่กำหนดใช้ (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ⇔ กำหนดร่วมกัน)*	2.31	0.813	ค่อนไปทางด้านขวา
4. ลักษณะของสภาพล้อม (หลากหลาย⇔ซ้ำซาก)	3.01	0.896	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทน (เพียงพอ⇔ไม่เพียงพอ)	2.74	0.862	ปานกลาง
6. ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงานดี⇔ต้องปรับปรุง)	3.13	0.954	ปานกลาง
7. การติดต่อสื่อสารกับบุคคล (มีการติดต่อสื่อสารกัน ⇔ขาดการติดต่อสื่อสารกัน)	3.42	0.737	ค่อนไปทางด้านซ้าย
8. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน (เป็นที่ยอมรับ⇔ขาดการยอมรับ)	3.87	0.747	ค่อนไปทางด้านซ้าย
ภาพรวมอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ต่อคุณภาพชีวิต	2.98	0.432	ปานกลาง

*เป็นคำถามที่ผู้วิจัยได้ปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 จำแนกแยกเป็นตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. มาตรฐานการควบคุม (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง⇔กำหนดร่วมกัน) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านขวา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า มาตรฐานการควบคุมค่อนไปทางกำหนดร่วมกัน

2. ความสามารถในการใช้ทักษะ (สามารถใช้ความสามารถของตนเอง⇔ไม่มีโอกาส) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ความสามารถในการใช้ทักษะสามารถใช้ความสามารถของตนเองระดับปานกลาง

3. เป้าหมายที่กำหนดใช้ (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง⇔กำหนดร่วมกัน) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านขวา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า เป้าหมายที่กำหนดใช้ค่อนไปทางกำหนดร่วมกัน

4. ลักษณะของสภาพล้อม (หลากหลาย⇔ซ้ำซาก) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อม มีความหลาหลายในระดับปานกลาง

5. ค่าตอบแทน (เพียงพอ⇔ไม่เพียงพอ) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่าค่าตอบแทน เพียงพอในระดับปานกลาง

6. ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงานดี⇔ต้องปรับปรุง) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานดีระดับปานกลาง

7. การติดต่อสื่อสารกับบุคคล (มีการติดต่อสื่อสารกัน⇔ขาดการติดต่อสื่อสารกัน) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า การติดต่อสื่อสารกับบุคคล ค่อนไปทางมีการติดต่อสื่อสารกัน

8. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน (เป็นที่ยอมรับ⇔ขาดการยอมรับ) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมี

ค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ค่อนไปทางเป็นที่ยอมรับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่านิยมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่านิยม 6 ด้าน ด้านของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก หรือชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆน้อย ชอบความมั่นคง หรือชอบชีวิตพอมีพอกิน ชอบดนตรีและศิลปะ หรือชอบแนววิทยาศาสตร์ ชอบพบปะผู้คน หรือรักสันโดษ ชอบเป็นผู้นำ หรือชอบเป็นผู้ตาม ยึดมั่นในหลักศาสนา หรือยึดถือความคิดของตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่านิยม ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ค่านิยม	$\bar{X}$	S.D.	ค่านิยมของพนักงาน
1. ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก⇔ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆน้อย	3.90	0.705	ค่อนไปทางด้านซ้าย
2. ชอบความมั่นคง⇔ชอบชีวิตพอมีพอกิน	4.16	0.782	ค่อนไปทางด้านซ้าย
3. ชอบดนตรีและศิลปะ⇔ชอบแนววิทยาศาสตร์	3.38	0.984	ปานกลาง
4. ชอบพบปะผู้คน⇔รักสันโดษ	3.59	0.805	ค่อนไปทางด้านซ้าย
5. ชอบเป็นผู้นำ⇔ชอบเป็นผู้ตาม	3.61	0.695	ค่อนไปทางด้านซ้าย
6. ยึดมั่นในหลักศาสนา⇔ยึดถือความคิดของตนเอง	3.45	0.898	ค่อนไปทางด้านซ้าย
ภาพรวมอิทธิพลของค่านิยมต่อคุณภาพชีวิต	3.68	0.860	ค่อนไปทางด้านซ้าย

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอิทธิพลของค่านิยมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน มีระดับค่านิยมในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก⇔ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆน้อย แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก

2. ชอบความมั่นคง⇔ชอบชีวิตพอมีพอกิน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบความมั่นคง

3. ด้านการการชอบดนตรีและศิลปะ⇔ชอบแนววิทยาศาสตร์ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมชอบดนตรีในระดับปานกลาง

4. ด้านการชอบพบปะผู้คน⇔รักสันโดษ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบพบปะผู้คน

5. ด้านการชอบเป็นผู้นำ⇔ชอบเป็นผู้ตาม แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบเป็นผู้นำ

6. ด้านการยึดมั่นหลักคำสอนศาสนา⇔ยึดถือความคิดของตนเอง แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางยึดมั่นคำสอนศาสนา

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (มากกว่า หรือน้อยกว่า) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน(ดีกว่า หรือด้อยกว่า) ระดับเงินเดือน (สูงกว่า หรือต่ำกว่า) และ ตำแหน่งงาน (เป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้ปฏิบัติงาน) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความสำเร็จในการประกอบอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (มากกว่า ⇔น้อยกว่า)	3.28	0.654	ปานกลาง
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ดีกว่า ⇔ด้อยกว่า)	3.39	0.633	ปานกลาง
3. ระดับเงินเดือน (สูงกว่า⇔ต่ำกว่า)	2.88	0.690	ปานกลาง
4. ตำแหน่งงาน (เป็นผู้บริหาร⇔เป็นผู้ปฏิบัติงาน)	2.17	0.855	ค่อนไปทางด้านขวา
ภาพรวมของความสำเร็จในการประกอบอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน	3.06	0.764	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พบว่าพนักงานมีระดับความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06 จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (มากกว่า⇔น้อยกว่า) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความสำเร็จในการหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ดีกว่า⇔ด้อยกว่า) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความมั่นคงในการหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

3. ระดับเงินเดือน (สูงกว่า⇔ต่ำกว่า) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีระดับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

4. ตำแหน่งงาน (เป็นผู้บริหาร⇔เป็นผู้ปฏิบัติงาน) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับค่อนไปทางด้านขวา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.17 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีตำแหน่งงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานค่อนไปทางระดับผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วย มีความสุข หรือมีความกดดัน มีความชื่นชมยินดี หรือมีความห่อเหี่ยวใจซึมเศร้า มีความประทับใจ หรือมีความเบื่อหน่าย มีความกระตือรือร้น หรือมีความเหนื่อยล้า มีความสงบ หรือมีความวิตกกังวล มีความสะดวกสบาย หรือมีความยากลำบาก มีความร่าเริง หรือมีความเศร้า มีแรงกระตุ้นหรือมีความขี้เกียจ มีความราบรื่น หรือมีอุปสรรค มีความผ่อนคลาย หรือมีความตึงเครียด และเต็มไปด้วยพลังใจ หรือขาดพลังใจ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D.	พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
1. มีความสุข⇔มีความกดดัน	3.36	0.758	ปานกลาง
2. มีความชื่นชมยินดี⇔มีความห่อเหี่ยวใจซึมเศร้า	3.42	0.663	ค่อนไปทางด้านซ้าย
3. มีความประทับใจ⇔มีความเบื่อหน่าย	3.25	0.796	ปานกลาง
4. มีความกระตือรือร้น⇔มีความเหนื่อยล้า	3.42	0.769	ค่อนไปทางด้านซ้าย
5. มีความสงบ⇔มีความวิตกกังวล	3.28	0.755	ปานกลาง
6. มีความสะดวกสบาย⇔มีความยากลำบาก	3.39	0.740	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D.	พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
7. มีความร่าเริง⇔มีความเศร้า	3.60	0.723	ค่อนไปทางด้านซ้าย
8. มีแรงกระตุ้น⇔มีความขี้เกียจ	3.39	0.810	ปานกลาง
9. มีความราบรื่น⇔มีอุปสรรค	3.25	0.673	ปานกลาง
10. มีความผ่อนคลาย⇔มีความตึงเครียด	3.28	0.762	ปานกลาง
11.เต็มไปด้วยพลังใจ⇔ขาดพลังใจ	3.31	0.812	ปานกลาง
ภาพรวมอิทธิพลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่อคุณภาพชีวิต	3.36	0.758	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในภาพรวม แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. มีความสุข⇔มีความกดดัน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความสุขในระดับปานกลาง

2. มีความชื่นชมยินดี⇔มีความห่อเหี่ยวใจซึมเศร้ากดดัน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความชื่นชมยินดี

3. มีความประทับใจ⇔มีความเบื่อหน่าย แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความประทับใจ

4. มีความกระตือรือร้น⇔มีความเหนื่อยล้า แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย

3.42 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความกระตือรือร้น

5. มีความสงบ⇔มีความวิตกกังวล แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความสงบในระดับปานกลาง

6. มีความสะดวกสบาย⇔มีความยากลำบาก แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความสะดวกสบายในระดับปานกลาง

7. มีความร่าเริง⇔มีความเศร้า แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความร่าเริง

8. มีแรงกระตุ้น⇔มีความขี้เกียจ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีแรงกระตุ้นในระดับปานกลาง

9. มีความราบรื่น⇔มีอุปสรรค แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความราบรื่นในระดับปานกลาง

10. มีความผ่อนคลาย⇔มีความตึงเครียด แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความผ่อนคลายในระดับปานกลาง

11. เต็มไปด้วยพลังใจ⇔ขาดพลังใจ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านเต็มไปด้วยพลังใจในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 8 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานเพศต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานเพศต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเพศต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Simple t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S	t	df	Prob
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ชาย	3.50	0.552	-0.320	78	0.750
	หญิง	3.88	0.495			

จากตาราง 10 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.750 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0: พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยหากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.523	3	0.508	1.932	0.132
	ภายในกลุ่ม	19.974	76	0.263		
	รวม	21.497	79			

จากตาราง 11 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพโดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0: พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยหากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.836	3	1.279	5.503**	0.002
	ภายในกลุ่ม	17.661	76	0.232		
	รวม	21.497	79			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และเพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งงาน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อโดยวิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดัง ตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	พนักงาน ระดับ 3 – 4	พนักงาน ระดับ 5 – 6	พนักงาน ระดับ 7 - 8	พนักงาน ระดับ 9 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 3 – 4	2.63	-	-0.304	-0.625*	-1.00**
			(0.233)	(0.017)	(0.006)
พนักงานระดับ 5 – 6	2.73		-	-0.321**	-0.696**
				(0.007)	(0.007)
พนักงานระดับ 7 – 8	3.25			-	-0.375
					(0.108)
พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป	3.62				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับ 3-4 กับพนักงานระดับ 5-6 พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.233 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับ 3-4 กับพนักงานระดับ 5-6 มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับ 3-4 กับพนักงานระดับ 7-8 พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับ 3-4 กับพนักงานระดับ 7-8 มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.625หมายความว่า พนักงานระดับ 3-4 มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยกว่า พนักงานระดับ 7-8

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับ 3-4 กับพนักงานระดับ 9ขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานระดับ 3-4 กับพนักงานระดับ 9ขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.000 หมายความว่า พนักงานระดับ 3-4 มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับ 5-6 กับพนักงานระดับ 7-8 พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานระดับ 5-6 กับพนักงานระดับ 7-8 มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.321 หมายความว่า พนักงานระดับ 5-6 มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยกว่า พนักงานระดับ 7-8

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับ 5-6 กับพนักงานระดับ 9ขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานระดับ 5-6 กับพนักงานระดับ 9ขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.696 หมายความว่า พนักงานระดับ 5-6 มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับ 7-8 กับพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับ 7-8 กับพนักงานระดับ 9ขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0: พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยหากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	F-Prob.
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	Brown-Forsythe	4.640*	3	14.888	0.017

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเงินเดือนกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเพื่อให้ทราบว่า ระดับเงินเดือน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อโดยวิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดัง ตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ พนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับเงินเดือน

เงินเดือน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า10,001 บาท	2.50	-	-0.486	-0.600*	-1.00**
			(0.062)	(0.023)	(0.001)
10,001 – 20,000 บาท	2.98		-	-0.114	-0.514**
				(0.348)	(0.004)
20,001 – 30,000 บาท	3.90			-	-0.400*
					(0.028)
30,001 บาทขึ้นไป	3.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยวิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า10,001 บาท กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า10,001 บาท กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า10,001 บาท กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า10,001 บาท กับพนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.600

หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า10,001 บาท มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท

ผลการเปรียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า10,001 บาท กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับพนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.000 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า10,001 บาท มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเงินเดือน10,001 – 20,000 บาท กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.348 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท กับพนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเงินเดือน10,001 – 20,000 บาท กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท กับพนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.514 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือน10,001 – 20,000 บาท มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเงินเดือน20,001 – 30,000 บาท กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับพนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.400 หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยหากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	F-Prob.
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	Brown-Forsythe	5.169	2	26.282	0.013

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษากับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเพื่อให้ทราบว่า ระดับการศึกษา รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อโดยวิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดัง ตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.95	-	-0.004	-0.404*
			(0.980)	(0.032)
ปริญญาตรี	2.95		-	-0.408**
				(0.002)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.35			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.980 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.404 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.408 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยหากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	F-Prob.
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	Brown-Forsythe	4.231*	3	33.980	0.012

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเพื่อให้ทราบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อโดยวิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดัง ตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 6 ปี	7 – 10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 3 ปี	3.22	-	0.301*	0.222	-0.340
			(0.035)	(0.190)	(0.106)
3 – 6 ปี	2.92		-	-0.079	-0.433**
				(0.590)	(0.001)
7 – 10 ปี	3.00			-	-0.562*
					(0.010)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.56				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยวิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.301 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3ปี มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7-10 ปี พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7-10 ปี มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.106 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ปีขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7-10 ปีพบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.590 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7-10 ปี มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ปีขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.433 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ปีขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7-10 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7-10 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ปีขึ้นไป มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.562 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7-10 ปี มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11ขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีวิธีเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยหากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามวิธีเดินทางมาทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.864	3	1.288	5.511**	0.002
	ภายในกลุ่ม	17.633	76	0.232		
	รวม	21.497	79			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านวิธีการเดินทางมาทำงาน กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ .01 และเพื่อให้ทราบว่า วิธีการเดินทางมาทำงาน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อโดยวิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดัง ตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน

วิธีการเดินทางมาทำงาน	$\bar{x}$	รถยนต์ส่วนตัว	รถเมล์โดยสารประจำทาง	รถไฟฟ้า BTS	อื่นๆ
รถยนต์ส่วนตัว	3.19	-	0.526**	-0.057	0.093
			(0.000)	(0.760)	(0.582)
รถเมล์โดยสารประจำทาง	2.66		-	-0.583**	-0.433*
				(0.000)	(0.025)
รถไฟฟ้า BTS	3.25			-	0.150
					(0.513)
อื่นๆ	3.10				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน โดยวิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า วิธีการเดินทางมาทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.526 หมายความว่า พนักงานที่มี

วิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มากกว่าพนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถไฟฟ้า BTS พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.760 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถไฟฟ้า BTS มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยวิธีการอื่นๆ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.582 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยวิธีการอื่นๆมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถไฟฟ้า BTS พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถไฟฟ้า BTS มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.583 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยกว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถไฟฟ้า BTS

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยวิธีการอื่นๆ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยวิธีการอื่นๆมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.433 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถเมล์โดยสารประจำทาง มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยกว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยวิธีการอื่นๆ

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถไฟฟ้า BTS กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงาน

โดยวิธีการอื่นๆ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.513 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยรถไฟฟ้า BTS กับ พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานโดยวิธีการอื่นๆ มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.8 พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	F-Prob.
ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	Brown-Forsythe	2.916*	3	49.890	0.043

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเพื่อให้ทราบว่า ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อโดยวิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ พนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 30 นาที	30นาที – 1 ชั่วโมง	1ชั่วโมง 1นาที – 1ชั่วโมง 30 นาที	มากกว่า 1 ชั่วโมง 30นาที
น้อยกว่า 30นาที	2.78	-	-0.450**	-0.143	-0.277
			(0.006)	(0.453)	(0.135)
30นาที – 1ชั่วโมง	3.23		-	-0.308	-0.174
				(0.055)	(0.253)
1ชั่วโมง 1นาที – 1 ชั่วโมง 30นาที	2.92			-	-0.134
					(0.468)
มากกว่า 1ชั่วโมง 30 นาที	3.06				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยวิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30นาที – 1 ชั่วโมง พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30 นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30นาที – 1 ชั่วโมง มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.450 หมายความว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30นาที มีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 นาที – 1 ชั่วโมง

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30นาที พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30 นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30นาที มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง 30นาที พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.135 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง 30นาที มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30นาที – 1 ชั่วโมง กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30นาที พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30นาที – 1 ชั่วโมง กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30นาที มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30นาที – 1 ชั่วโมง กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง 30นาที พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.253 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30นาที – 1 ชั่วโมง กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง 30นาที มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง 30นาที พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30นาที กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง 30นาที มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

H_1 : อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิด กับ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

อิทธิพลของสภาพแวดล้อม	แนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. มาตรฐานการควบคุม (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง หรือกำหนดร่วมกัน)	-0.008	0.941	-	-
2. ความสามารถในการใช้ทักษะ (สามารถใช้ความสามารถของตนเองหรือไม่มีโอกาส)	0.382**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. เป้าหมายที่กำหนดใช้ (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง หรือกำหนดร่วมกัน)	-0.152	0.177	-	-

ตาราง 24 (ต่อ)

อิทธิพลของสภาพแวดล้อม	แนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพ			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
4. ลักษณะของสภาพล้อม (หลากหลาย หรือซ้ำซาก)	0.229*	0.041	ต่ำ	เดียวกัน
5. ค่าตอบแทน (เพียงพอ หรือไม่เพียงพอ)	0.243*	0.030	ต่ำ	เดียวกัน
6. ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงานดี หรือต้องปรับปรุง)	0.269*	0.016	ต่ำ	เดียวกัน
7. การติดต่อสื่อสารกับบุคคล (มีการติดต่อสื่อสารกัน หรือขาดการติดต่อสื่อสารกัน)	0.023	0.841	-	-
8. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน (เป็นที่ยอมรับ หรือขาดการยอมรับ)	0.304**	0.006	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมอิทธิพลของสภาพแวดล้อม	0.267*	0.017	ต่ำ	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวม กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อม ต่อคุณภาพชีวิต ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.267 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากขึ้น พนักงานจะเพิ่มความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ คือ

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านมาตรฐานการควบคุม กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.941 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านมาตรฐานการควบคุม ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านความสามารถในการใช้ทักษะ กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านความสามารถในการใช้ทักษะของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.382 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านความสามารถในการใช้ทักษะมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านเป้าหมายที่กำหนดใช้กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านเป้าหมายที่กำหนดใช้ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.229 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.243 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพียงล็กน้อย

6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.269 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นพียงเล็กน้อย

7. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.841 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

8. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.267 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ค่านิยม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

H_1 : ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

อิทธิพลของค่านิยม	แนวโน้มความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก หรือชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆน้อย	0.594**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ชอบความมั่นคง หรือชอบชีวิตพอมีพอกิน	0.528**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ชอบดนตรีและศิลปะ หรือชอบแนววิทยาศาสตร์	0.569**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ชอบพบปะผู้คน หรือรักสันโดษ	0.676**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ชอบเป็นผู้นำ หรือชอบเป็นผู้ตาม	0.598**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ยึดมั่นในหลักศาสนา หรือยึดถือความคิดของตนเอง	0.562**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมอิทธิพลของค่านิยม	0.529**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.529 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้ามีการให้ความสำคัญกับค่านิยมเพิ่มมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพิ่มมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

จากตาราง 25 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านค่านิยมจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก หรือชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆน้อย กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของค่านิยมด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบความมั่นคง หรือชอบชีวิตพอมีพอกิน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านชอบความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.528 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านชอบความมั่นคงมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบดนตรีและศิลปะ หรือชอบแนววิทยาศาสตร์ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของค่านิยมด้านชอบดนตรี มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.569 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในชอบดนตรีและศิลปะมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบพบปะผู้คน หรือรักสันโดษ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของค่านิยมด้านการชอบพบปะผู้คน มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.676 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านการชอบพบปะผู้คนมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบเป็นผู้นำ หรือชอบเป็นผู้ตามกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) พบว่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของค่านิยมด้านการชอบเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.598 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญใน

ด้านการชอบเป็นผู้นำ หรือชอบเป็นผู้ตามมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านยึดมั่นในหลักศาสนา หรือยึดถือความคิดของตนเอง กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของค่านิยมด้านยึดมั่นในหลักศาสนา มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.562 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านการชอบเป็นผู้นำ หรือชอบเป็นผู้ตามมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

ตาราง 26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.	พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน		
1.1	เพศที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Simple t-test
1.2	อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.3	ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.4	เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	วิธีเดินทางมาทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.8	ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.	อิทธิพลของสภาพแวดล้อม ประกอบไปด้วย โอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลาย ของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับ บุคคล และตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบ อาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่" เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ โดยมุ่งเน้นศึกษาในด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฯ โดยการศึกษาได้มีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดปัจจัย และตัวแปรต่างๆในเชิงปริมาณ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กรในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับบุคคล และตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยม กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ที่ต่างกัน ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กร ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ โอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับบุคคล และตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3. ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จใน

การประกอบอาชีพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีเกณฑ์ชี้วัดในการมองปัจจัยต่างๆ ได้ค่อนข้างชัดเจน และสามารวัดได้ในเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,869 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายบุคคลของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ข้อมูล ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในการสุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบการทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane: 1976) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จากจำนวนประชากร 2,869 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 5 % คิดเป็นจำนวน 19 คน รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 370 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratify random sampling) โดยการสุ่มจากแต่ละสายงานตามสัดส่วน จากจำนวนประชากร 2,869 คน รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 13

2. การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากสัดส่วนที่ได้จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร จากแต่ละสายงาน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสัดส่วนร้อยละ 13 ของทุกสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่

3. การสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ตามจำนวนในข้อที่2 จนครบจำนวน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน การเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Questions) มี 2คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 เงินเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 7 การเดินทางมาทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 8 ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ คือ โอกาสในการควบคุม โอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก ความหลากหลายของสภาพแวดล้อม ความสามารถในการจัดหาเงิน ความมั่นคงทางกายภาพ โอกาสในการติดต่อกับบุคคล และตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า จำนวน 8 ข้อ ลักษณะผู้ตอบเป็นแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วนที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมาย ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคล ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสุนทรียภาพ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางการเมือง และค่านิยมทางศาสนา จำนวน 6 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ Semantic Differential Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคงของหน้าที่การงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งแบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบ Semantic Differential Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีจำนวน 11 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ Semantic Differential Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม ออกแบบสอบถามทั้งหมด 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 ค่านิยม

ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อการแก้ไข นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งในการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8754 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 11.0 (Statistical Package for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต ค่านิยม ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4 และ 5 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2.1.1 การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t - test (Independent t-test) สำหรับเพศ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2.1.2 การวิเคราะห์ใช้ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) สำหรับอายุ , ตำแหน่งงาน , เงินเดือน , ระดับการศึกษา , ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

2.2.1 การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

2.3.1 การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแสดงการกระจายของข้อมูล

1.4 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยใช้

2.1 ค่า t-test (Independent t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง2 กลุ่ม ที่อิสระต่อกัน

2.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม

สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ด้านเพศ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08 และเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.92

2. ด้านอายุ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 27 - 32 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมามีอายุ 21 - 26 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.16 อายุ 33 - 38 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.03 อายุ 39 - 44 ปี และ มากกว่า 45 ปี มีจำนวน เท่ากันคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

3. ด้านตำแหน่งงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 5 – 6 จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.76 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 7 – 8 จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.95 พนักงานระดับ 3 – 4 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และพนักงานตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 ตามลำดับ

4. ด้านเงินเดือน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.03 รองลงมา มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และมีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ตามลำดับ

5. ด้านระดับการศึกษา แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 74.32 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46 และ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 ตามลำดับ

6. ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 6 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 7 – 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ตามลำดับ

7. ด้านการเดินทางมาทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่ เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 42.97 รองลงมา รถเมล์โดยสารประจำทาง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.89 วิธีอื่นๆ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และรถไฟฟ้า BTS จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 ตามลำดับ

8. ด้านระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ระหว่าง 30 นาที- 1 ชั่วโมง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 50.54 รองลงมา 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง – 1 ชั่วโมง 30 นาที จำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 21.89 น้อยกว่า 30 นาที จำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 17.84 และ มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที จำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 9.73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 จำแนกแยกเป็นตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. มาตรฐานการควบคุม (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง⇔กำหนดร่วมกัน) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านขวา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า มาตรฐานการควบคุมค่อนไปทางกำหนดร่วมกัน

2. ความสามารถในการใช้ทักษะ (สามารถใช้ความสามารถของตนเอง⇔ไม่มีโอกาส) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ความสามารถในการใช้ทักษะ สามารถใช้ความสามารถของตนเองระดับปานกลาง

3. เป้าหมายที่กำหนดใช้ (กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง⇔กำหนดร่วมกัน) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านขวา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า เป้าหมายที่กำหนดใช้ค่อนไปทางกำหนดร่วมกัน

4. ลักษณะของสภาพล้อม (หลากหลาย⇔ซ้ำซาก) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อม มีความหลาหลายในระดับปานกลาง

5. ค่าตอบแทน (เพียงพอ⇔ไม่เพียงพอ) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่าค่าตอบแทน เพียงพอในระดับปานกลาง

6. ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงานดี⇔ต้องปรับปรุง) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานดีระดับปานกลาง

7. การติดต่อสื่อสารกับบุคคล (มีการติดต่อสื่อสารกัน⇔ขาดการติดต่อสื่อสารกัน) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า การติดต่อสื่อสารกับบุคคล ค่อนไปทางมีการติดต่อสื่อสารกัน

8. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน (เป็นที่ยอมรับ⇔ขาดการยอมรับ) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ค่อนไปทางเป็นที่ยอมรับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่านิยมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

โดยภาพรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก⇔ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆน้อย พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาก

2. ชอบความมั่นคง⇔ชอบชีวิตพอมีพอกิน แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบความมั่นคง

3. ด้านการการชอบดนตรีและศิลปะ⇔ชอบแนววิทยาศาสตร์ แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมชอบดนตรีในระดับปานกลาง

4. ด้านการชอบพบปะผู้คน⇔รักสันโดษ แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบพบปะผู้คน

5. ด้านการชอบเป็นผู้นำ⇔ชอบเป็นผู้ตาม แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางชอบเป็นผู้นำ

6. ด้านการยึดมั่นหลักคำสอนศาสนา⇔ยึดถือความคิดของตนเอง พนักงานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีค่านิยมค่อนไปทางยึดมั่นคำสอนศาสนา

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

โดยภาพรวมพนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06 จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (มากกว่า⇔น้อยกว่า) พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความสำเร็จในการหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ดีกว่า⇔ด้อยกว่า) พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความมั่นคงในการหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

3. ระดับเงินเดือน (สูงกว่า⇔ต่ำกว่า) พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีระดับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

4. ตำแหน่งงาน (เป็นผู้บริหาร⇔เป็นผู้ปฏิบัติงาน) พนักงานมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับค่อนไปทางด้านขวา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.17 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีตำแหน่งงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานค่อนไปทางระดับผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

โดยภาพรวม พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. มีความสุข⇔มีความกดดัน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความสุขในระดับปานกลาง

2. มีความชื่นชมยินดี⇔มีความห่อเหี่ยวใจซึมเศร้ากดดัน พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความชื่นชมยินดี

3. มีความประทับใจ⇔มีความเบื่อหน่าย พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความประทับใจ

4. มีความกระตือรือร้น⇔มีความเหนื่อยล้า พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความกระตือรือร้น

5. มีความสงบ⇔มีความวิตกกังวล พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความสงบในระดับปานกลาง

6. มีความสะดวกสบาย⇔มีความยากลำบาก พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความสะดวกสบายในระดับปานกลาง

7. มีความร่าเริง⇔มีความเศร้า พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับค่อนไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนไปทางด้านมีความร่าเริง

8. มีแรงกระตุ้น⇔มีความขี้เกียจ พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีแรงกระตุ้นในระดับปานกลาง

9. มีความราบรื่น⇔มีอุปสรรค พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความราบรื่นในระดับปานกลาง

10. มีความผ่อนคลาย⇔มีความตึงเครียด พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านมีความผ่อนคลายในระดับปานกลาง

11. เต็มไปด้วยพลังใจ⇔ขาดพลังใจ พนักงานมีระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 ซึ่งหมายความว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านเต็มไปด้วยพลังใจในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 8 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานเพศต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานเพศต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านเงินเดือนกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษากับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีวิธีเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านวิธีการเดินทางมาทำงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สมมติฐานข้อที่ 1.8 พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากขึ้น พนักงานจะเพิ่มความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยจำแนกอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตเป็นด้านได้ดังนี้ คือ

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านมาตรฐานการควบคุม กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านมาตรฐานการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านความสามารถในการใช้ทักษะ กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านความสามารถในการใช้ทักษะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านความสามารถในการใช้ทักษะมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านเป้าหมายที่กำหนดใช้กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านเป้าหมายที่กำหนดใช้ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พบว่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นพียงเล็กน้อย

7. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคล พบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

8. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การทดสอบสมมติฐานด้านค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่าค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้ามีการให้ความสำคัญกับค่านิยมเพิ่มมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้นเพียงเล็กน้อย การทดสอบสมมติฐานทางด้านค่านิยมจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาก หรือชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆน้อย กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่าด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมากมีความสัมพันธ์กับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบความมั่นคงหรือชอบชีวิตพอมีพอกิน กับความพอใจในชีวิตความ พบว่าด้านชอบความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านชอบความมั่นคงมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบดนตรีและศิลปะหรือชอบแนววิทยาศาสตร์ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ด้านชอบดนตรีมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในชอบดนตรีและศิลปะมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบพบปะผู้คนหรือรักสันโดษ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ด้านการชอบพบปะผู้คนมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านการชอบพบปะผู้คนมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบเป็นผู้นำหรือชอบเป็นผู้ตามกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ด้านการชอบเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านการชอบเป็นผู้นำ หรือชอบเป็นผู้ตามมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของค่านิยมด้านยึดมั่นในหลักศาสนา หรือยึดถือความคิดของตนเองกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ด้านยึดมั่นในหลักศาสนา มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญในด้านการชอบเป็นผู้นำ หรือชอบเป็นผู้ตามมากขึ้น พนักงานจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลจากการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีประเด็นอภิปรายถึง ความคิดเห็นของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 27 - 32 ปี เป็นพนักงานระดับ 5 – 6 มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 6 ปี ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการระดับกลาง จึงสามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัย ไปกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวางนโยบายด้านการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯได้

2. ผลจากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทฯ ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และระยะที่เดินทางมาทำงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และ ระยะที่เดินทางมาทำงาน โดยลักษณะด้านประชากรศาสตร์แต่ละด้านกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

2.1 ด้านเพศจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพของสังคมในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เพศหญิง และเพศชายได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมกันในทุกด้าน ประกอบกับลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน คือทำงานภายใต้ กฎระเบียบและสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกัน มีการจำกัดกรอบความคิด ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีเพศต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทฯมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานบริษัทฯมีการเรียนรู้ และใช้งานอย่างกว้างขวาง ทำให้พนักงานบริษัทฯมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้การที่บริษัทฯเป็นบริษัทแนวหน้าในกลุ่มธุรกิจด้านการสื่อสารซึ่งมีความมั่นคงสูง ซึ่งพนักงานบริษัทฯจำเป็นต้องทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีอายุต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านตำแหน่งงานจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบริษัทฯที่มีตำแหน่งงานสูงจะมีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ต้องมีการทำงานติดต่อประสานงานทั้งกับพนักงานภายในบริษัทฯเอง และกับลูกค้าของบริษัทฯ ซึ่งจะได้รับความเครียดจากการติดต่อโดยตรง ต่างกับพนักงานระดับบริหารที่ทำงานด้านการจัดการ และนโยบายที่เน้นการทำงานด้านกาดูแลพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีตำแหน่งงานต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2.4 ด้านเงินเดือนจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเงินเดือนกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบริษัทฯที่มีเงินเดือนสูงจะมีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้พนักงานบริษัทฯที่มีเงินเดือนน้อยกว่าเกิดความเครียดจากการควบคุมค่าใช้จ่ายมากกว่าพนักงานบริษัทฯที่มีเงินเดือนสูงกว่า ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีเงินเดือนต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2.5 ด้านระดับการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษากับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบริษัทฯที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจะมีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพสูงกว่าพนักงานบริษัทฯในระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานที่มีการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำไว้ด้วย ดังนั้นที่ให้พนักงานบริษัทฯที่

มีระดับการศึกษาสูงจะมีโอกาสในการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้มากกว่าพนักงานบริษัทฯที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่า นอกจากนี้พนักงานระดับบริหารยังมีความมั่นคงมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2.6 ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบริษัทฯที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนานกว่าจะมีแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัทฯที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เมื่อพบปัญหาในการทำงานก็สามารถนำความรู้ความสามารถที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าทำให้พนักงานบริษัทฯมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในทุกระดับมากกว่าจึงสามารถติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ง่ายกว่าประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ดังนั้นเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น โอกาสในการติดต่อประสานงานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้สูงกว่า ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2.7 ด้านวิธีเดินทางมาทำงานจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านวิธีเดินทางมาทำงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯมีวิธีเดินทางมาทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการจาจรในปัจจุบันที่ติดขัดส่งผลให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลว่าจะไม่สามารถเดินทางได้ทันเวลาเข้างาน และเกิดความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2.8 ด้านระยะเวลาที่เดินทางมาทำงานจากการทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าพนักงานบริษัทฯที่มีระยะเวลาที่เดินทางมาทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามระยะเวลาในการเดินทางที่น้อยกว่าไม่ได้แสดงถึงแนวโน้มความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่สูงกว่า ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากการที่สภาพการจาจรในปัจจุบันที่ติดขัดส่งผลให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลว่าจะไม่สามารถเดินทางได้ทันเวลาเข้างานและเกิดความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯที่มีเงินเดือนต่างกันต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

3. ผลจากการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของพนักงานบริษัทฯ ในภาพรวมพบว่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

โดยอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการใช้ทักษะ และด้านตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่าจะมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสูงกว่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมด้านอื่น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าพนักงานบริษัทฯให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านโอกาสในการใช้ทักษะ และด้านตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่ามากกว่าด้านอื่นๆ นอกจากนี้หากว่าพนักงานบริษัทฯได้ทำงานที่มีลักษณะที่ได้แสดงความสามารถในการใช้ทักษะสูง และทำงานในตำแหน่งงานที่ได้รับการยอมรับสูง แล้วพนักงานบริษัทฯจะมีความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงขึ้น

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตด้านความหลากหลายของสภาพแวดล้อม และความสามารถในการจัดหาเงิน จะมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าพนักงานบริษัทฯให้ความสำคัญต่อความหลากหลายของสภาพแวดล้อม และความสามารถในการจัดหาเงิน ในระดับต่ำ นอกจากนี้หากว่าพนักงานบริษัทฯได้ทำงานที่มีความหลากหลายของสภาพแวดล้อม และความสามารถในการจัดหาเงินที่ดีแล้วพนักงานบริษัทฯจะมีความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงขึ้น

ซึ่งน่าจะมีสาเหตุจากการที่พนักงานบริษัทฯเรียงลำดับความต้องการตามความสำคัญ เมื่อความต้องการด้านใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นพนักงานจะมีความรู้สึกประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานแล้วเท่านั้น ซึ่งสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ และมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

4. ผลจากการศึกษาด้านค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฯ พบว่า ด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยอิทธิพลของค่านิยมด้านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ชอบความมั่นคง ชอบดนตรีและศิลปะ ชอบพบปะผู้คน ชอบเป็นผู้นำ และยึดมั่นในหลักศาสนา จะมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าถ้ามีการให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านต่างๆมากขึ้นความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทจะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งน่าจะมีสาเหตุจากการที่ค่านิยมเป็นมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ตัวมาตรฐานนี้จะเป็นกรอบชี้นำให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติ และการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยม

ของตนเอง ซึ่งค่านิยมของบุคคลมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งบุคคลที่มีสติปัญญา และความรู้ความสามารถสูง ถ้าขาดค่านิยมที่ดีก็อาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ ดังนั้นพนักงานบริษัทฯที่มีค่านิยมในเชิงบวก และได้รับการส่งเสริมค่านิยมนั้นๆโดยบริษัทฯก็จะทำให้พนักงานแสดงออกในเชิงบวก และเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่างกัน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีเดินทางมาทำงาน และ ระยะที่เดินทางมาทำงาน เนื่องจากความคิดเห็นของพนักงานต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแสดงถึงความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานด้วย ดังนั้นเพื่อให้การนำนโยบายด้านสวัสดิการสามารถสร้างแรงจูงใจกับพนักงานในแต่ละระดับอย่างมีประสิทธิผล ดังนั้นจึงควรกำหนดแผนนโยบายในด้านสวัสดิการต่างๆให้เหมาะสมครอบคลุมกับพนักงานทุกด้าน เช่น การให้สวัสดิการพื้นฐานในด้านต่างๆแก่พนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน การส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยการให้ทุนการศึกษา และการส่งเสริมพนักงานที่อายุการทำงานมากขึ้นเช่นการให้สวัสดิการหลังการเกษียณอายุ เป็นต้น

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทฯ คือ ความสามารถในการใช้ทักษะ และด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับ ดังนั้น ผู้บริหารควรเลือกใช้เครื่องมือที่สร้างแรงจูงใจพนักงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่น และการประชาสัมพันธ์ในสิ่งพิมพ์หรือวาสารขององค์กร เป็นต้น

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ดี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่ามาตรฐานการควบคุม และเป้าหมายที่กำหนดใช้ ค่อนไปทางกำหนดร่วมกัน ซึ่งการพัฒนาในด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการควบคุม และเป้าหมายที่กำหนดใช้ อาจทำให้พนักงานมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นได้ เช่น ให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเองโดยยึดตามนโยบายของบริษัท

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่านิยมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าโดยภาพรวม พนักงานมีระดับค่านิยมต่อคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับค่อนไปทางด้านซ้าย หรือมีค่านิยมค่อนไปทางบวก อย่างไรก็ดีเนื่องจากค่านิยมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ดังนั้นจึงควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เป็นกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมในทางบวก เช่น กิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษา กิจกรรมส่งเสริมงานด้านการสร้างรายได้เสริมหลังเวลางาน กิจกรรมส่งเสริมด้านดนตรีศิลปะ กิจกรรมส่งเสริมด้านการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กิจกรรมส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ และกิจกรรมส่งเสริมในวันสำคัญทางศาสนา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยเพิ่มเติมในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากบริษัทฯ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีสำนักงานสาขาอยู่หลายภูมิภาคทั่วประเทศ จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันใน สำนักงานสาขาภูมิภาคอื่นๆ นอกเหนือจากสำนักงานใหญ่ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในสาขาภูมิภาค ที่แตกต่างกันอาจมีค่านิยม หรือปัจจัยอื่นๆที่คำนึงถึงแตกต่างกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในการวางนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่จะกำหนดใช้ในทั้งองค์กร

2. ควรเพิ่มเติมขอบเขตของการวิจัยในส่วนของคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทฯ

3. ควรทำการเปรียบเทียบผลจากการวิจัย กับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบริษัทที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มเติมโครงการต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานบริษัทฯ

4. ควรทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยของบริษัทฯ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ บริษัทอื่นๆ ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้ทราบถึงระดับหรือเกณฑ์ของบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน แล้วจึงกำหนดเป้าหมายในการวางนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทฯ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). ***การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ.*** พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2546). ***การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.*** กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

นฤดล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ วศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นราศรี ไววนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุดรศรี. (2548). ***ระเบียบการวิจัยธุรกิจ.*** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์/ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.ถ่ายเอกสาร.

มานะ สินธุวงษานนท์. (2534 : บทคัดย่อ). *คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์/ปริญญามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2546). ***การบริหารการตลาดยุคใหม่.*** กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

_____. และคณะ. 2548.จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

สมใจ ลักษณะ. (2534 : 154-160). ***พฤติกรรมและการบริหารองค์กร.*** กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. อัดสำเนา

_____. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. อัดสำเนา

สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทราวดี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทิน สายสงวน. (2541). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอใน*

ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรอนงค์ วิเศษนคร.(2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

เว็บไซท์ที่เกี่ยวข้อง

http://www.bot.or.th

http://www.ais.co.th

http://www.gsmadvance.com.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

แบบสอบถาม

หัวข้องานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต
ตอนที่ 3 ค่านิยม
ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being)

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย X ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 21 – 26 ปี ( ) 2. 27 – 32 ปี
( ) 3. 33 – 38 ปี ( ) 4. 39 – 44 ปี
( ) 5. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

( ) 1. พนักงานระดับ 3 – 4 ( ) 2. พนักงานระดับ 5 – 6
( ) 3. พนักงานระดับ 7 – 8 ( ) 4. พนักงานตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป

4. เงินเดือน

( ) 1. น้อยกว่า 10,001 บาท ( ) 2. 10,001 – 20,000 บาท
( ) 3. 20,001 – 30,000 บาท ( ) 4. 30,000 บาทขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

( ) 1. น้อยกว่า 3 ปี ( ) 2. 3 – 6 ปี

( ) 3. 7 – 10 ปี ( ) 4. 11 – 14 ปี

( ) 5. ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

7. การเดินทางมาทำงาน

( ) 1. รถยนต์ส่วนตัว ( ) 2. รถเมล์โดยสารประจำทาง

( ) 3. รถไฟฟ้า BTS ( ) 4. รถไฟฟ้า BMTL

( ) 5. อื่นๆ โปรดระบุ .....

8. ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน (ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน)

( ) 1. น้อยกว่า 30 นาที ( ) 2. 30 นาที – 1 ชั่วโมง

( ) 3. 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30 นาที ( ) 4. มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที

<u>ตอนที่ 2</u> อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิต

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ดังนี้

<u>ตัวอย่าง</u> คำถาม เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงานในหน่วยงานของท่าน สามารถนำมา ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอโดยไม่เดือดร้อน

คำตอบ ค่าตอบแทน ; เพียงพอ ___5 ___X 4 ___3 ___2 ___1 ไม่เพียงพอ

หมายถึง ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวันโดยไม่เดือดร้อน

1. มาตรฐานการควบคุม;

กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ___5 ___4 ___3 ___2 ___1 กำหนดร่วมกัน

2. ความสามารถในการใช้ทักษะ;

สามารถใช้ความสามารถของตนเอง ___5 ___4 ___3 ___2 ___1 ไม่มีโอกาส

3. เป้าหมายที่กำหนดใช้;

กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง	___	___	___	___	___	กำหนดร่วมกัน
	5	4	3	2	1	

4. ลักษณะของสภาพแวดล้อม;

หลากหลาย	___	___	___	___	___	ซ้ำซาก
	5	4	3	2	1	

5. ค่าตอบแทน;

เพียงพอ	___	___	___	___	___	ไม่เพียงพอ
	5	4	3	2	1	

6. ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของพนักงาน;

สภาพแวดล้อมในการทำงานดี	___	___	___	___	___	ต้องปรับปรุง
	5	4	3	2	1	

7. การติดต่อสื่อสารกับบุคคล;

มีการติดต่อสื่อสารกัน	___	___	___	___	___	ขาดการติดต่อสื่อสารกัน
	5	4	3	2	1	

8. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน;

เป็นที่ยอมรับ	___	___	___	___	___	ขาดการยอมรับ
	5	4	3	2	1	

<u>ตอนที่ 3</u> ค่านิยม

ท่านให้คะแนนค่านิยมของท่านในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

1. ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาก	___	___	___	___	___	ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ น้อย
	5	4	3	2	1	
2. ชอบความมั่นคง	___	___	___	___	___	ชอบชีวิตพอมีพอกิน
	5	4	3	2	1	
3. ชอบดนตรีและศิลปะ	___	___	___	___	___	ชอบแนววิทยาศาสตร์ (ใช้หลัก
	5	4	3	2	1	เหตุผล)
4. ชอบพบปะผู้คน	___	___	___	___	___	รักสันโดษ
	5	4	3	2	1	

5. ชอบเป็นผู้นำ	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	ชอบเป็นผู้ตาม
6. ยึดมั่นหลักคำสอนศาสนา	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	ยึดถือความคิดของตนเอง

<u>ตอนที่ 4</u> ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากกว่าหรือน้อยกว่า

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ; มากกว่า	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	น้อยกว่า
2. ความมั่นคงของหน้าที่การงาน; ดีกว่า	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ i	ด้อยกว่า
3. ระดับเงินเดือน ; สูงกว่า	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	ต่ำกว่า
4. ตำแหน่งงาน ; เป็นผู้บริหาร	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	เป็นผู้ปฏิบัติงาน

<u>ตอนที่ 5</u> ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being)

ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. มีความสุข	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	มีความกดดัน
2. มีความชื่นชมยินดี	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	ความห่อเหี่ยวใจ ซึมเศร้า
3. มีความประทับใจ	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	มีความเบื่อหน่าย
4. มีความกระตือรือร้น	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	มีความเหนื่อยล้า
5. มีความสงบ	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1	มีความวิตกกังวล

6. มีความสะดวกสบาย	___	___	___	___	___	มีความยากลำบาก
	5	4	3	2	1	
7. มีความร่าเริง	___	___	___	___	___	มีความเศร้า
	5	4	3	2	1	
8. มีแรงกระตุ้น	___	___	___	___	___	มีความขี้เกียจ
	5	4	3	2	1	
9. มีความราบรื่น	___	___	___	___	___	มีอุปสรรค
	5	4	3	2	1	
10. มีความผ่อนคลาย	___	___	___	___	___	มีความตึงเครียด
	5	4	3	2	1	
11. เต็มไปด้วยพลังใจ	___	___	___	___	___	ขาดพลังใจ
	5	4	3	2	1	

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/ [illegible] **วันที่** [illegible] ตุลาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวชิโนรส คงเอียด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่" โดยมี อาจารย์รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชิโนรส คงเอียด และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวซิโนรส คงเอียด
วันเดือนปีเกิด	21 กันยายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	137/1 หมู่บ้านพัฒนา ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Financial Support Officer
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2540	ศิลปศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ.2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย
พ.ศ.2534	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีทุ่งสง