

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
และจังหวัดสมุทรปราการ

นางสาวสมัยพร แก่นคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Quality of Work Life of the Regional Postal Officers at Thailand Post
Company Limited in Bangkok Metropolis
and Samutprakarn Province**

Miss Samaiporn Kaenkum

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย
จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อและนามสกุล นางสาวสมัยพร แก่นคำ

แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ
 2. รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โจรนแสง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สมจิตร์ ล้วนจำเริญ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โจรนแสง)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวธีรานนท์)

วันที่ เดือน พ.ศ.

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัย นางสาวสมัยพร แก่นคำ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1)

รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ (2) ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ (4) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3,167 คน ทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 45 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีอายุการทำงาน 21 – 25 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ใน ระดับมาก (3) ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน (4) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับมากกว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

Thesis title: Quality of Work Life of the Regional Postal Officers at Thailand Post Company Limited in Bangkok Metropolis and Samutprakarn Province
Researcher: Miss Samaiporn Kaenkum; **Degree:** Master of Business Administration;
Thesis advisors: (1) Suweena Tangpothisuwan, Associate Professor; (2) Dr. Chao Rojanasang, Associate Professor; **Academic year:** 2008

Abstract

This research aimed to study: (1) personal characteristics of the regional postal officers; (2) attitude towards quality of work life of the regional postal officers; (3) relationship between personal characteristics and attitude towards quality of work life of the regional postal officers; and (4) comparison of attitude towards quality of work life between the regional postal officers working in Bangkok Metropolis and Samutprakarn Province.

This research was based on survey. The sample consisted of 355 randomly selected officers out of the population of 3,167 officers working in Bangkok Metropolis and Samutprakarn Province of Thailand Post Company Limited. The researcher utilized the simple random sampling methodology to collect data with questionnaires. Statistic used included percentage, average, standard deviation, t-test, F-test and Scheffé test.

The research reveals that: (1) the majority of the regional postal officers were males aged between 41-45 years old, most of them were married, under bachelor degree, with monthly income level of 10,000-20,000 baht, and length of service between 21-25 years in the operational level positions; (2) the overall quality of work life when considered each aspect at a time, it was found that the career advancement and the security, the teamwork, the work-life balance and the supervision aspect were expressed at the high level; (3) the personal characteristics which related to quality of work life had difference in income, length of service and job position would have the different in quality of work life; and (4) attitude towards quality of work life of the regional postal officers working in Bangkok Metropolis had more than those working in Samutprakarn Province in adequate and reasonable compensation, career advancement and security, teamwork, employee's rights and supervision.

Keywords: Quality of work life, Regional postal officers, Thailand Post Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ สุวีณา ตังโพธิสุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขต กรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณอย่างสูงแก่คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในการให้คำแนะนำแก้ไข ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับกำลังใจอย่างดียิ่งจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักศึกษา ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการนำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งขอกราบขอบพระคุณสำหรับสิ่งดีงามทุกอย่างที่คุณพ่อและคุณแม่มอบให้จนทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้ จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และเป็นแนวทางให้แก่องค์กรที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและพนักงาน คุณค่าและความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สมัยพร แก่นคำ

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ข้อตกลงเบื้องต้น	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์	88
การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานที่ทำการไปรษณีย์	91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับ	
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์	98
การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการ	
ไปรษณีย์เขตกรุงเทพมหานครกับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดสมุทรปราการ ...	132
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	140
สรุปการวิจัย	141
อภิปรายผล	150
ข้อเสนอแนะ	151
บรรณานุกรม	152
ภาคผนวก	159
ก สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	160
ข หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย	172
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	176
ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	178
ประวัติผู้วิจัย	185

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร	72
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ	77
ตารางที่ 3.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร	79
ตารางที่ 3.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ	84
ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานไปรษณีย์ในเขต กรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ	89
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน	92
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	93
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	94
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	94
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	95
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านสิทธิของพนักงาน	96
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	97
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	98
ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ	99
ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามเพศ	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนกตามเพศ.....	100
ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานจำแนกตามเพศ.....	101
ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามเพศ.....	102
ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	103
ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ.....	104
ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ.....	105
ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามอายุ.....	106
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับอายุ จำแนกเป็นรายคู่.....	107
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ กับอายุ จำแนกเป็นรายคู่.....	108
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานกับอายุ จำแนกเป็นรายคู่.....	108
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับอายุ จำแนกเป็นรายคู่.....	109
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับอายุ จำแนกเป็นรายคู่.....	109
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชา กับอายุ จำแนกเป็นรายคู่.....	110
ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับระดับการศึกษา จำแนกเป็นรายคู่	112
ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามสถานภาพ	113
ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามรายได้	114
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับรายได้จำแนกเป็นรายคู่	116
ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ กับรายได้จำแนกเป็นรายคู่	117
ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานกับรายได้จำแนกเป็นรายคู่	117
ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกันกับรายได้จำแนกเป็นรายคู่	118
ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับรายได้ จำแนกเป็นรายคู่	119
ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวกับรายได้จำแนกเป็นรายคู่	120
ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับรายได้ จำแนกเป็นรายคู่	120
ตารางที่ 4.36 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามอายุการทำงาน	121
ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่	123
ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ กับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	124
ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกันกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่	125
ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	125
ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	126
ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับ อายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	127
ตารางที่ 4.44 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน	128
ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	129
ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ กับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	129
ตารางที่ 4.47 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	130
ตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกันกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่	130
ตารางที่ 4.49 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	131
ตารางที่ 4.50 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	131
ตารางที่ 4.51 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับ ตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	132

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.52 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม จำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและ จังหวัดสมุทรปราการ	133
ตารางที่ 4.53 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ	133
ตารางที่ 4.54 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน จำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและ จังหวัดสมุทรปราการ	134
ตารางที่ 4.55 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน จำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ	135
ตารางที่ 4.56 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกันจำแนก สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ	136
ตารางที่ 4.57 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวกันจำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ	137
ตารางที่ 4.58 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับจำแนก สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ	138

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2423 เจ้าหมื่นเสมอใจราช หัวหมื่นมหาดเล็กเวรสิทธิ์ ได้ทำหนังสือกราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ถวายคำแนะนำให้เปิดบริการไปรษณีย์ขึ้นในประเทศไทย โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริเห็นชอบ จึงทรงแต่งตั้งให้ สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์กรมหลวงภาณุพันธุวงศ์วรเดช ผู้ทรงมีประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดส่งหนังสือพิมพ์รายวัน "ข่าวราชการ" ดำรงตำแหน่งผู้สำเร็จราชการกรมไปรษณีย์ เมื่อสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ฯ ได้ทรงวางโครงการและเตรียมการไว้พร้อมที่จะเปิดบริการไปรษณีย์ได้แล้ว ก็ได้ประกาศเปิดรับฝาก ส่งจดหมายหรือหนังสือ เป็นการทดลองในเขตพระนครและธนบุรีขึ้น เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 มีที่ทำการตั้งอยู่ ณ ดึกใหญ่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาตอนปากคลองโอง่าง ด้านทิศเหนือ (ปัจจุบันถูกรื้อเพื่อใช้ที่สร้างสะพานคู่ขนานกับสะพานพุทธ) ที่ทำการแห่งแรกนี้ใช้เป็นที่ทำการไปรษณีย์สำหรับจังหวัดพระนคร ด้วยเรียกกันว่า "ไปรษณียาคาร"

ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 เสนาบดีกระทรวงโยธาธิการกราบบังคมทูลเสนอความเห็นว่าการของกรมไปรษณีย์และราชการของกรมโทรเลข ซึ่งตั้งขึ้นก่อนกรมไปรษณีย์แล้วนั้นเป็นงานในด้านสื่อสารด้วยกันควรรวมเป็นหน่วยราชการเดียวกันเสีย เพื่อความสะดวกแก่การดำเนินงาน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเห็นเป็นสมควรจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมหน่วยงานทั้งสองเข้าด้วยกันเรียกว่า "กรมไปรษณีย์โทรเลข" ซึ่งต่อมาได้ย้ายไปใช้อาคารและที่ดินริมถนนเจริญกรุงเป็นที่ทำการและเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ที่ทำการไปรษณีย์กลาง" การไปรษณีย์เป็นบริการสาธารณะจำเป็นต้องมีระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ประชาชนผู้ใช้บริการและ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการทราบและถือปฏิบัติ เมื่อเปิดการไปรษณีย์โทรเลขได้ประมาณ 2 ปีแล้ว รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายขึ้นใน ปี พ.ศ. 2428 เรียกว่า "พระราชบัญญัติการไปรษณีย์ไทย จุลศักราช 1248" ต่อมาในปี พ.ศ. 2440 ได้ออกพระราชกำหนดไปรษณีย์ ร.ศ.116 ยกเลิก พระราชบัญญัติฉบับแรกและใช้พระราชกำหนดนี้ตลอดมา จนกระทั่งปรับปรุงใหม่ออกเป็น "พระราชบัญญัติไปรษณีย์ พุทธศักราช 2477" มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐการเป็นผู้รักษาตามพระราชบัญญัติ (ปัจจุบัน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้รักษาการ ตามพระราชบัญญัติ และพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่)

เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ได้มีการจัดตั้ง “การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.)” ตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 โดยรับมอบกิจการด้าน ปฏิบัติการทั้งหมด รวมถึงการให้บริการไปรษณีย์จากกรมไปรษณีย์โทรเลขมาดำเนินการ โดยมี สถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ใช้สถานที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการไปรษณีย์กลาง ต่อมาสำนักงานใหญ่ย้ายมา อยู่ที่ถนนแจ้งวัฒนะ ซึ่ง กสท. ได้ปรับปรุงและพัฒนาบริการให้เจริญก้าวหน้ามาโดยตลอด จนเป็น รัฐวิสาหกิจชั้นนำที่ยิ่งใหญ่ มีศักยภาพเครือข่าย ระบบ และคุณภาพบริการระดับมาตรฐานสากล

จากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้เทียบเท่าภาคเอกชน ซึ่ง กสท. เป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินการตามนโยบาย ดังกล่าว โดยเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แปรสภาพ กสท. ตามแผนแม่บท พัฒนาการกิจการโทรคมนาคม และพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 แยกกิจการเป็น 2 บริษัท คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียน จัดตั้งเป็นบริษัทเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท.) ยังคงสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตั้งอยู่ที่ อาคารสำนักงานใหญ่ ปณท. ถนนแจ้งวัฒนะ โดย ปฏิรูปลักษณ์ใหม่ ปรับปรุงบริการและการให้บริการไปรษณีย์แก่ประชาชนทั่วไปและ พัฒนาการให้บริการเชิงธุรกิจ เพื่อให้ ปณท. ก้าวไกล ทันสมัย ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเอื้อ ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่องตลอดไป*

พนักงานถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร และเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ทรัพยากรอื่นๆ ภายในองค์กรมีคุณค่า ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหลักของ องค์กร ดังนั้นในทุกๆ องค์กรต่างก็มีความต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีที่มีต่องานและองค์กร เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผลงานที่ได้ออกมาจากพนักงานจะมี ประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งความ พอใจในการทำงานของพนักงานจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบใน งานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้

ที่มา: *ไปรษณีย์ไทย (2552) ประวัติกิจการไปรษณีย์ไทย ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 จาก

http://www2.praisanee.com/Intranet_web/intranet_con_about_sub1.asp

ทุกองค์การต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีประวัติการทำงานดี การให้เงินเดือนที่จูงใจ หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น แต่เราจะเห็นว่าถึงแม้จะพยายามทุกวิถีทาง หลายองค์การก็ยังคงประสบความล้มเหลวในการกระตุ้นและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2549: 433)

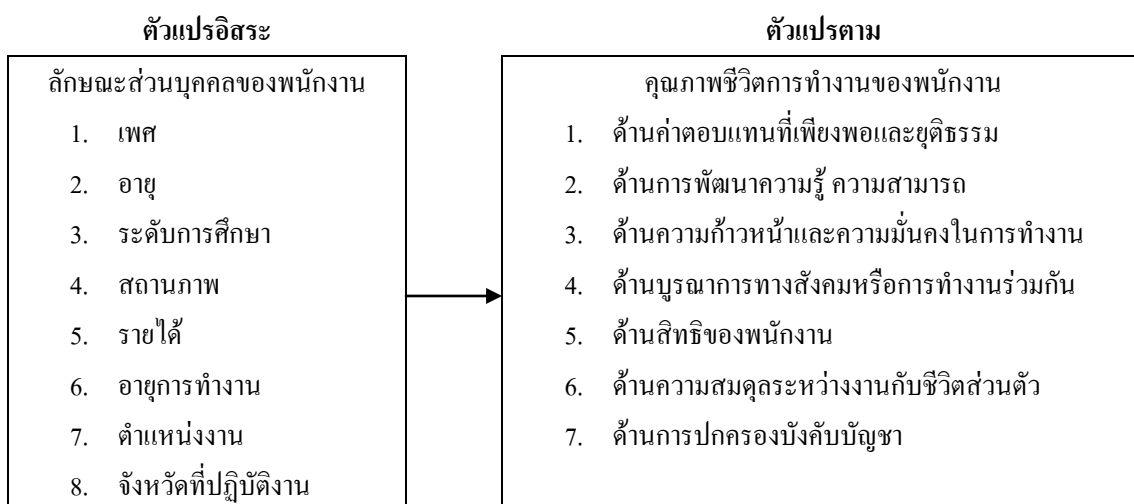
องค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ ได้แก่ พนักงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยีนั้นนับมีบทบาทสำคัญอย่างมาก แต่ถึงอย่างไรพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่นำความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้มาสู่องค์การ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อพนักงานภายในองค์การจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของพนักงานทุกระดับ นโยบายและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยภารกิจทั้งทางตรงและทางอ้อมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและมีผลต่อการจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน การบริหารทรัพยากรให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์การ โดยมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุให้แก่พนักงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จะต้องตอบสนองทางด้านจิตใจด้วย เพื่อให้พนักงานตระหนักว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และมีความสำคัญ ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย โดยองค์การต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งน่าสนใจศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บ่งบอกถึงคุณค่าของชีวิต (จารุวรรณ สุรัตพิพิธ 2549: 1) เมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พนักงานในองค์การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการและของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องมาคัดสรรและปรับปรุงข้อความเพื่อให้มีความหมายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ซึ่งมีเนื้อหาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.2 พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับความคิดเห็นต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- รายได้
- อายุการทำงาน
- ตำแหน่งงาน
- จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านสิทธิของพนักงาน
- ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นตั้งแต่ มกราคม 2551 – เมษายน 2552 รวม 1 ปี 4 เดือน

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ไม่ได้มุ่งหวังให้ผลการศึกษาอธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะเป็นการศึกษา เฉพาะพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น ผล การศึกษาจึงเป็นเพียงข้อสรุปสำหรับที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด สมุทรปราการ

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้พนักงานมี ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่ง สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ ทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ภายใต้ แนวความคิด 7 ด้าน ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านสิทธิของพนักงาน
- ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา

7.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้กับพนักงาน มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถในการทำงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

7.1.2 ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตน โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

7.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

7.1.4 ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

7.1.5 ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง พนักงานมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7.1.6 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง มีการแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับพักผ่อนกับครอบครัวหรือสังสรรค์กับเพื่อนฝูง

7.1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ในการปกครองบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงาน

7.2 ที่ทำการไปรษณีย์ หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการด้านธุรกิจไปรษณีย์แก่ประชาชน เกี่ยวกับการรับฝาก ส่งต่อและนำจ่ายไปรษณีย์ภัณฑ์และพัสดุไปรษณีย์ จำหน่ายตราไปรษณียากร รวมทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องกับบริการหลักทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

7.3 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในรูปแบบของบริษัทจำกัด

7.4 พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ โดยไม่รวมถึงลูกจ้างเหมาทำของ ลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างประจำ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

7.4.1 เพศ หมายถึง พนักงานที่เป็นผู้หญิง และพนักงานที่เป็นผู้ชาย

7.4.2 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปีปฏิทินตั้งแต่เกิดจนถึง พ.ศ. 2552 ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

7.4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง สำเร็จการศึกษาหรือเทียบเท่า ตามระบบการศึกษาของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

7.4.4 สถานภาพ หมายถึง โสด สมรส สมรสแต่แยกกันอยู่ หย่าร้าง หรือหม้าย เป็นไปตามกฎหมายหรือพุดินัย ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

7.4.5 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนในจำนวนเงินที่แตกต่างกันของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

7.4.6 อายุการทำงาน หมายถึง จำนวนปีของการปฏิบัติงานที่ทำการไปรษณีย์ ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

7.4.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ ระดับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

7.4.8 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน หมายถึง จังหวัดที่พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ได้ปฏิบัติงานประจำที่ทำการไปรษณีย์ในปัจจุบัน

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

8.2 ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

8.3 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

8.4 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ” นี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2549: 433-434) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร และความพอใจของพนักงานกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Social technical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตกในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง Davis และ Cherm (1975) Stein (1983) และ Riggio (1996) ได้กล่าวไว้ว่า

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นจากการตื่นตัวในสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากเป้าหมายสำคัญ 3 ประการคือ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกันในปัจจุบันกับอดีตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกากับประชากรของประเทศอุตสาหกรรมอื่น
2. การกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐอเมริกา
3. การรักษาและพัฒนาอัตราผลิตภาพและประสิทธิภาพขององค์การผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์การต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลและกลุ่มต่างๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. การสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์การ
3. การพัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ
4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ
5. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. การเพิ่มโอกาสในการเติบโตและการขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน
7. การช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่ได้ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์การในประเทศไทย แต่ก็ได้รับความสนใจและการนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะภาครัฐที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของ

ประชาชน โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติและการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้
องค์กรต่างๆ มองเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถ้าพิจารณาแยกคำจะมาจาก คำ 3 คำ คือ “คุณภาพ”
(Quality) หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน (Degree of Excellence) ลักษณะความ
ดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของ
กระบวนการประกอบการที่ยังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลการ
กระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ “ชีวิต” (Life) หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำ
ว่า “การทำงาน” (Working) หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องทำ (ทวิศรี 2540: 15; สุชน โพธิ์
เอี่ยม 2538: 22) และการทำงานยังมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐานที่
จำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ (Dubin 1971: 41; สุชน โพธิ์เอี่ยม 2538: 22) ดังนั้น เมื่อนำ
ความหมายของคำทั้ง 3 คำมารวมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานที่พิจารณาจากความหมายของคำที่มา
ประกอบก็หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่เป็นเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบ
การกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน (ทวิศักดิ์ 2540: 15; สุชน โพธิ์เอี่ยม 2538: 22-23) อีกนัยหนึ่ง คุณภาพ
ชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้มีชีวิตอย่างมีคุณภาพ (Davis 1977: 53; สุชน โพธิ์เอี่ยม 2538:
23)

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

บลูสโตน (Bluestone 1977: 44; สุทิน สายสงวน 2533: 12; สุดสาคร หงษ์อ้น 2544: 10;
วไลพร เจริญพร 2546: 10-11; ชนิษฐา สดแสงสุก 2548: 11) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิต
การทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการ
ทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของ
องค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุง
การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ
ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกของ
องค์กรในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการ
ทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้
เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง
คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดค้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เดวิส (Davis 1997: 53; กัลยา ดิษฐเจริญ 2538: 15; รติยา นิตยภัทร 2548: 21) เป็น
บุคคลแรกที่นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยให้คำนิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

โรบบินส์ (Robbins 1991: 13; นฤดล มีเพียร 2541: 16; รติยา นิตยภัทรมย์ 2548: 21) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์มีความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม

สโครแวน (Skrovan 1983: 23; กาจพงษ์ ทองทวัช 2540: 32; รติยา นิตยภัทรมย์ 2548: 21; อภิขยา อ่วมเจริญ 2548: 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินการขององค์กร ที่สามารถทำให้บุคคลในทุกระดับในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974: 12; อภิขยา อ่วมเจริญ 2548: 14; ชูชาติ กลิ่นสาร 2549: 9) ได้ให้ความหมายว่าเป็นคุณลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ตามการยอมรับของสังคม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ฐานะของชีวิตโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

เมอร์ตัน (Merton 1977: 55; สุธาสคร หวังอัน 2544: 9; ชนิษฐา สดแสงสุก 2548: 10; กัลยา หมอชาติ 2550: 10) ได้ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายคลุมทุกอย่าง เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคณงาน การจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต

เกส (Guest 1979: 76-87; กัลยา หมอชาติ 2550: 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในชีวิตการทำงานของบุคคล

อาเธอร์ พี บริฟ (Arthur p. Brief 1981: 8; ปราโมทย์ ลักษณะประณัย 2548: 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-beings) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

เดลามอตเต้ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa 1984: 2-4; ปราโมทย์ ลักษณะประณัย 2548: 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง เรื่องที่ครอบคลุมในแง่มุมที่เป็นไปได้ทั้งหมดของชีวิต ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงาน และการบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self-fulfillment) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลรวมของ “คุณค่า” ของสิ่งที่เป็นวัตถุและมีชีวิต ซึ่งลูกจ้างหรือคนงานจะต้องได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ระดับของคุณค่าเชิงบวกของงานที่กำหนดให้เมื่อกระทบต่อคนงาน โดยมีการพิจารณาว่า การปรับปรุงองค์การและเนื้อหาในงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นสิ่งที่ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เพื่อยกระดับคุณค่าของชีวิตการทำงานของบุคคล

ฮิวส์ และ คัมมิง (Hues and Cummings 1985: 198-199; ปราโมทย์ ลักษณะประณัย 2548: 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12; นิตยาพร สาทร 2546: 20; กัลยา หมอชาติ 2550: 9) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงานบางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนบางคนเน้นเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ดิน ปรัชญพฤษดิ์ (2530: 266-267; สุรน โปธิ์เอี่ยม 2538: 25) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2535: 38; สุขชัย สิทธิปาน 2546: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจ

บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2538: 8; รติยา นิตยภิรมย์ 2548: 20) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและการคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมาอีกมากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต เกิดพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียกับองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้กระทั่งการสูญเสียเวลาที่จะต้องมาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรได้ดำเนินการให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของบุคลากรของงาน และขององค์กรในที่สุด

มนัสวี ธาดาสิทธิ์ (2539: 33-34; กัลยา หมอชาติ 2550: 10) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ดี

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 39-40; กัลยา หมอชาติ 2550: 10) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันที่อยู่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

สมยศ นาวิการ (2541: 5-8; จฉัญญา ฉายกำเนิด 2549: 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541: 32; สุขชัย สิทธิปาน 2546: 12; ชนิษฐา สดแสงสุก 2548: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน ได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม

โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะจะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

สตูดินดา อ่อนแก้ว (2541: 5-9; ชาญัญญา ฉายกานีต 2549: 16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541: 18; กัลยา หมอยาคี 2550: 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยพอใจ ความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงคือความพึงพอใจในการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2542: 5; ชาญัญญา ฉายกานีต 2549: 15) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

นราศรี ไวนิชกุล (2543: 45; ชาญัญญา ฉายกานีต 2549: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานชีวิตของบุคคล

เพ็ญศรี วาทยานนท์ (2543: 19; ชาญัญญา ฉายกานีต 2549: 15) ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้

ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จของผลงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมองค์การถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

สกล ลิขิตภูมิ (2545: 10; ชูชาติ กลิ่นสาร 2549: 8) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและการรับรู้ถึงความพึงพอใจที่แตกต่างกันตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล การมีความสุขในการทำงานเป็นชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในอนาคต และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สุวรรณิ แสงกระจ่าง (2545: 5; ฉัญญา ฉายกำเนิด 2549: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546: 7) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ดังนั้น จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคน งาน และสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารองค์การที่ดี คือ ความสามารถในการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

จารุวรรณ สุรัตพิพิธ (2546: 12) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

จิตต์นัฐ สมบัติศิริ (2546: 16) ได้สรุปความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ (Perception) ของบุคลากรในองค์การที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิตยาพร สาทร (2546: 24) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน โดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพ ภายใต้แนวความคิด 7 ประการ ในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร งานที่อิสระและท้าทาย และความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

นิธิกานต์ จานสังคโลก (2546: 52; กัลยา หอมดี 2550: 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าสภาพความเป็นจริงและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน เป็นการรับรู้มิติงานทั้งหมดของตนอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2546: 6-7; ชนิษฐา สดแสงสุก 2548: 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

สุขชัย สิทธิปาน (2546: 15) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547: 10) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547: 11-12) ได้ใช้ความหมายของ Walton ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่อสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นุตชา ภิญ โญภาพ (2547: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์กรได้ในทางบวก แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรในทางลบ

อรรณณ คงอภิรักษ์ (2547: 10) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยวัดจากความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับในสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

ชรณชนก ประคองแก้ว (2548: 11) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจอยู่ในสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีความพร้อมและสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมทางสังคม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่สลับซับซ้อนได้

ปราโมทย์ ลักษณะประณีต (2548: 13-14) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน ภายใต้แนวคิด 8 ประการ ในเรื่องค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องกับสังคม

พงศักร พันลึกเดช (2548: 28) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548: 14) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง

สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

มณฑล จำสุข (2548: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ซึ่งประกอบไปด้วยความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคง ความปลอดภัย การปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้ว ก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

รติยา นิตยภิรมย์ (2548: 22) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การกระทำที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเป็นบรรทัดฐานในการกระทำ โดยองค์กรได้จัดสรรคุณประโยชน์ตอบแทนให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ทั้งคุณประโยชน์ในด้านชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งขององค์กรและบุคลากร

รัตนา เครือวรรณ (2548: 11) สรุปความหมายได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รวมทั้งความเกี่ยวข้องที่มีประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเป็นส่วนรวม

โสภานิมมานพัชรินทร์ (2548: 17) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

อภิขยา อ่วมเจริญ (2548: 19) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติงานรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

อภิญา ตังเจริญยิ่ง (2548: 23-24) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งงานมีลักษณะตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่

พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ อันก่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานขององค์กรตามมา

อรอนงค์ พิลาปุระณะ (2548: 21) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จณัญญา ฉายกานิต (2549: 16) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ซึ่งประกอบไปด้วยความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงานซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานด้วย

ชูชาติ กลิ่นสาร (2549: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคล ว่าเป็นลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ดังนั้น จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคน งาน และสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารองค์กรที่ดี คือ ความสามารถในการจัดองค์กร และการใช้ทรัพยากรที่ทำได้ ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และรักษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

นภารัตน์ ปาลกะวงษ์ (2549: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิษยะ พิริยะวัฒน์ (2549: 10-11) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

สมยศ ชินโคตร (2549: 34) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์กร ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลผลิตขององค์กรจะเพิ่มขึ้น

กัลยา หมอชาติ (2550: 11) ได้สรุปความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพของพนักงาน ที่สามารถสนองต่อความต้องการทางร่างกาย และจิตใจของแรงงานสตรีในกิจการอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ เขตคลองสาน ซึ่งจะส่งผลให้ต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

จากความหมายตามที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้เกิดความรู้สึก ถึงความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.2 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ Richard E. Walton (1974: 12; นิตยาพร สาทร 2546: 9-11) ในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนร่วม (The total of space) หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดีและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

แนวคิดของ Westley (1979: 122; สุทิน สายสงวน 2533; นิตยาพร สาทร 2546: 11) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

หนึ่ง มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ “ความไม่พึงพอใจ”, “การนัดหยุดงาน”, “การก่อวินาศกรรม” เป็นตัวชี้วัด

สอง มิติเกี่ยวกับความมั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัววัดเช่นเดียวกับมิติแรก

สาม มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพ (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย”, “การขาดงาน”, “การลาออกจากงาน” เป็นตัวชี้วัด

สี่ มิติเกี่ยวกับ “Anomie” ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย “การขาดงาน”, “การลาออกจากงาน” เป็นตัวชี้วัด

เดลามอนเต้ และ ทาเกซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984: 154; กัลยา หมอชาติ 2550: 10) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมาจากแนวคิดคุณภาพชีวิตซึ่งหมายถึงการพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีโดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีและอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาค

แนวคิดของ Yves Delamotte and Shin-ichi (1987: 4; นิตยาพร สาร 2546: 11-12) ที่ระบุในเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีหลักเกณฑ์อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน
2. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของตน
3. เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น
4. สร้างความสุขในการทำงานโดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการทำทลายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น
5. รับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้น ให้การยกย่องในทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิดของ Neal H. Rosenthal (1989: 4-8; นิตยาพร สาร 2546: 12) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิต

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู้อ และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน

5. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

แนวคิดของ Yasuhiko Nagayama (1993: 151; นิตยาพร สาทร 2546: 12-13) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสได้ความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน
 - 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน

8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิต
ของคณงาน

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

แนวคิด Linda A. Jerris (1999: 34; นิตยสาร สาร 2546: 13-14) กล่าวถึงคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงแรมในสหรัฐอเมริกา ควรประกอบไปด้วยแนวคิดในด้าน

1. ความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล
2. ความภาคภูมิใจในงาน
3. ความรู้สึกต่อหน้าที่
4. วิธีการปฏิบัติที่เป็นธรรม
5. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

แนวคิดของ Susan E. Jackson (2000: 13; นิตยสาร สาร 2546: 14) กล่าวถึงการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทาบความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวคิด Thomas L. Wheelen (2000: 99; นิตยสาร สาร 2546: 14) กล่าวว่า
“คุณภาพชีวิตในการทำงาน” หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดของ John M. Tvankevich (2001: 11; นิตยสาร สาร 2546: 14) กล่าวถึง
คุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสระและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน

5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน

6. งานที่ท้าทาย

แนวคิดของ Thomas G.Cumming (2001: 11; นิตยาพร สาร 2546: 14-15)

กล่าวถึงการนำระบบคุณภาพชีวิตมาใช้เพื่อปรับปรุงในด้านการผลิตและในด้านความพอใจของพนักงานอันประกอบด้วย

1. ระบบค่าตอบแทน
2. ตารางการทำงาน
3. รูปแบบการจัดการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542: 28; จฉัญญา ฉายกำเนิด 2549: 15) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงานโดยการตระหนักและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบขึ้นใหม่ อันเป็นการช่วยพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องราวต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาในรายละเอียดพบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

กู๊ด (Good 1973: 320; ฌ็องเดซ จันทรางศุ 2547: 17) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติที่มีผลต่องาน ดังนั้น การทำงานของบุคคลในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (วิชัย โกลสุวรรณจินดา 2535: 111; ฌ็องเดซ จันทรางศุ 2547: 17)

กิลเมอร์ (Gilmer 1967: 380-384; ฌ็องแซซ จันทรางศุ 2547: 17-18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญกับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of The job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of The job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีการทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงานการจัดการองค์การ การบริหารงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ
9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่อง ที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

ความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความรักงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว องค์กรทุกแห่งจึงสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ (วิชัย โภสุวรรณจิน 2535: 125; ญัฐเดช จันทรางศุ 2547: 18)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

มนุษย์ทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ บางคนทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ บางคนทำงานเพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยาอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow 1970; นิตยาพร สาทร 2546: 50) Maslow มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำขึ้นไปก่อน เพราะความต้องการระดับต่ำเป็นฐานของความต้องการระดับถัดไป ถ้าความต้องการระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่พัฒนาขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าได้รับการตอบสนองแต่ละขั้นต้องสมบูรณ์สิ้นไปก่อนแล้วขั้นสูงจึงจะเกิดขึ้น ซึ่ง เคน ซะเนตียัง (142-143; นิตยาพร สาทร 2546: 51) ได้เสนอสมมติฐานไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตอนลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองติดตามมา

ระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังที่ วรรณาด แสงมณี (2543: 281; นิตยาพร สาทร 2546: 51) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญได้รับความสนใจเอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยนับว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานบางส่วนของทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ นักจิตวิทยาเฟรดเดอริก เฮร์เบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ. 1960

Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง เขาได้ทำการศึกษาคณะทำงานในเขตอุตสาหกรรมเมือง Pittsburg ประเทศสหรัฐอเมริกา เขามีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่เป็นมิตติเดียวแต่ประกอบด้วย 2 มิติ ที่แยกกันอยู่อย่างอิสระ สิ่งแรกคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) อีกสิ่งหนึ่งคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งถ้ามีไม่เพียงพอแล้วก็จะสกัดกั้นไม่ให้เกิดการจูงใจ อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction)

Herzberg กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มี 2 อย่างความต้องการอันแรก ได้แก่ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด (The need to avoid pain) ซึ่งเป็นความต้องการทั่วไป เช่นเดียวกับสัตว์ทั้งหลาย เช่น ความต้องการจะบำบัดความหิว ความต้องการหลีกเลี่ยงความร้อนจัดหรือหนาวจัด และความเจ็บปวด เป็นต้น ความต้องการอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการทางด้านจิตใจ (The need for psychological growth) ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะ เช่น ความต้องการที่จะค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็น

ต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการที่หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดคือ ความต้องการด้านการกินคืออยู่ดี ส่วนความต้องการด้านจิตใจเป็นความทะเยอทะยานที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง

เฮอริเบอร์ก (Herzberg 1966; นิตยาพร สาทร 2546: 54) ได้เสนอปัจจัยในการทำงาน 2 ปัจจัยอันจะมีผลต่อการทำงาน อันได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Recognition)
3. ความท้าทายของงาน (Work Itself)
4. การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน โดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ได้แก่

1. นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
3. รายได้ (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation)
5. สถานที่ทำงาน (Working Condition)

หลักประกันความมั่นคง (Job Security)

Herzberg ได้สรุปว่าคนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่สองประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกันเมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงงานโดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความต้องการประเภทแรกว่าปัจจัยจูงใจ เพราะปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่เกิดขึ้น และเรียกความต้องการประเภทที่สองว่าปัจจัยอนามัย เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา แต่เฮอริเบอร์กได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษามนุษย์เหมือนกับอนามัยรักษาเหล็กป้องกัน แต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น

เซอร์เบอร์กเสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (วรณารถ แสงมณี 2543: 283; นิตยาพร สาทร 2546: 55)

อย่างไรก็ดี เซอร์เบอร์ก พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) นั้นเป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับการงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ดังนั้นจึงควรใช้ปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้นำทำ โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกว่าคุณมีความหมายท้าทายความสามารถ ทำแล้วได้พัฒนาตนเอง (ปิยวดี สอนสิงห์ 2543: 7-8) การจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี ซึ่ง ลีลา ตินานุเคราะห์ (2530: 140; มัลลิตรา เมฆรธา 2543: 20; นิตยาพร สาทร 2546: 55) ได้ให้แนวคิด ดังนี้

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
1. การมั่นคงทางเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - มีรายได้ดี - ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ - ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง - ได้รับความก้าวหน้า - มีความมั่นคงในงานที่ทำ - มีความรู้สึกว่างานที่ทำแน่นอนมั่นคง
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	<ul style="list-style-type: none"> - มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา - รู้สถานภาพของตนเอง - ได้รับการอนุมัติเห็นชอบด้วยหรือเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา - มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนเป็นเจ้าของ - ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี - มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม - ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ
4. มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกว่าคุณสามารถของตนได้ถูกนำไปใช้ - มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน - มีความรู้สึกกระฉับกระเฉงและได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ที่เป็น

	ประโยชน์ - ได้ทำงานชนิดต่าง ๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อและเหนื่อย
5. ได้รับการยกย่อง	- รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติในฐานะมนุษย์และได้รับการเคารพในศักดิ์ศรี ไม่ถูกลบหลู่

ที่มา: ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร หน่วยงานนิเทศกรรมการฝึกหัดครู

ทฤษฎีความต้องการของแม็คคินแลนด์

แม็คคินแลนด์ (นพนิดา สุขจิระ 2542: 17; นิตยาพร สาทร 2546: 57) ได้ค้นพบว่า เอกบุคลลมีความต้องการพื้นฐานหรือแรงขับ อยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for achievement) คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง คือ คนที่ใช้เวลาในการคิดว่าเขาจะปรับปรุงงานของเขาได้อย่างไร เขาจะสามารถทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าได้อย่างไร และเป็นคนที่มีความพอใจอย่างยิ่งในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดี จากการศึกษา แม็คคินแลนด์และผู้ร่วมงานได้พบว่าความต้องการที่จะประสบความสำเร็จก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High Levels of Job Performance) กับความสำเร็จในด้านการบริหาร (Executive Success)

2. ความต้องการอำนาจ (Need of Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง คือบุคคลที่ใช้เวลาส่วนมากของตนคิดถึงปัญหาว่าตนจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถควบคุมคนอื่นได้อย่างไร บุคคลเหล่านี้มีความสุขในการดำรงตำแหน่งที่ต้องเกลี้ยกล่อม ชักจูงผู้อื่น และแสวงหาตำแหน่งในหน่วยงานที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อคนอื่น

3. ความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ (Need for affiliation) คนจำนวนมากใช้เวลาคิดหาวิธีที่จะพัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับผู้อื่นในหน่วยงาน คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอสุง และโดยมากมักไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม โดยการให้ความเห็นชอบ และสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น และมักจะหางานที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ทำงานเป็นอันดี

1.4 องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549: 435) ถึงแม้คุณภาพชีวิตการทำงานจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น แต่ก็มิได้หมายความว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจะสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นศัพท์ที่มีความหมายครอบคลุม

กว้างและเป็นนามธรรม ตัวอย่างเช่น Riggio (1996) ได้กล่าวว่า เราสามารถกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานจากผลตอบแทนและประโยชน์ที่พนักงานได้รับ โอกาสในการมีส่วนร่วมและก้าวหน้าในองค์การความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การซึ่งจะครอบคลุมเกือบทุกด้านที่เกี่ยวกับบุคคล และถ้าเราไม่กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ก็จะทำให้เกิดความยากและความไม่แน่นอนในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์การธุรกิจต้องการหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เป็นรูปธรรมเพื่อใช้ในทางปฏิบัติ การศึกษาและทบทวนการศึกษาในอดีตพบว่า Walton (1975) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria for Quality of Work Life) ที่เราสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาคูณภาพชีวิตของพนักงานไว้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Opportunity to Use and Develop Worker Capabilities)
4. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต (Opportunity for Continue Growth and Security)
5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน (Social Environment of Work Place)
6. การปกป้องสิทธิของพนักงาน (Protection of Workers' Rights)
7. ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน (Balance of Work and Network Life)
8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (Organizational Social Responsibility)

ถึงแม้ว่า Walton จะกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้างๆ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมากกว่าปัจจัยแวดล้อมของบุคคล เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยที่องค์การสามารถตรวจสอบ และผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ไขและจัดการได้ ขณะที่ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่อยู่นอกการควบคุมขององค์การ อย่างไรก็ตามถึงแม้แนวความคิดของ Walton จะไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลได้ทุกมิติ แต่เราก็สามารถใช้แนวความคิดของเขาในการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การได้

องค์ประกอบของคูณภาพชีวิตหรือ ตัวชี้วัดคูณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพเงื่อนไขต่างๆ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมติฐานเบื้องต้น

เกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิชาการใช้ในการศึกษา ซึ่งการศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีนักวิชาการได้ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

ฮิวส์ และ คัมมิง (Hues and Cummings, 1980: 198-199; กัลยา หมอชาติ 2550: 12) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอหมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงงานอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากที่ทำ
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีการที่ผู้ปฏิบัติงานบรรยากาศของความเป็นมิตร
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่างค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบสังคม

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12; กัลยา หมอชาติ 2550: 12-13) มีความเห็นว่า

องค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกัน
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง

6. พัฒนาการ และการเจริญเติบโต

7. บุรณาการสังคม

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน

10. เวลาว่างของชีวิต

ชาลูนีย์ อาจินสมาจาร (2535: 38-39; กัลยา หมอดี 2550: 13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาส ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญเจือ วงษ์เกษม (2541: 7; จันญญา ฉายกานี 2549: 14-15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีตหรือระดับหนึ่งที่พึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนร่วมประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานการให้คนงานอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงานซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชำนาญ ชำนาญชั่ง ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้วยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคนคนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

อนุชิต พวงสำลี (2541: 41; จฉัญญา นายกำเนิด 2549: 19) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงานและสุขภาพอนามัยของพนักงาน

2. ความเป็นธรรมในการทำงานประกอบด้วยกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสม สมควรเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

3. ความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ศักยภาพของแต่ละปัจเจกบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542: 45; จฉัญญา นายกำเนิด 2549: 19) ได้ระบุคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับกายภาพ ได้แก่ การมีปัจจัยสี่ครบถ้วน

2. ระดับสังคม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในสังคมในทางศาสนาถือว่ามีศีลสมบูรณ์

3. ระดับจิตใจ ได้แก่ การมีความสุขจิตและมีระดับความจิตด้านจิตวิญญาณที่มั่นคงหนักแน่นไม่ตกอยู่ในความว้าวุ่นหวาดกลัวทางจิตใจมากขึ้น จึงต้องมุ่งแสวงหาหลักทศธรรมที่เชื่อใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เสด็จพ่อ รัชกาลที่ 5 กรมหลวงชุมพรฯ เจ้าแม่กวนอิม ตลอดจนเกจิอาจารย์ที่มีชื่อเสียงทั้งหลาย

4. ระดับสติปัญญา ได้แก่ การสามารถใช้ปัญญาของตนเองและของชุมชนเพื่อช่วยเหลือตนเองได้ทำให้มนุษย์เป็นที่พึ่งของตนเอง มีความเข้าใจจะสามารถนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

สุวรรณี แสงกระจ่าง (2545: 18; จรรย์ญา ฉายกำเนิด 2549: 16-17) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกัน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม
7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

ดวงแก้ว สวามิภักดิ์ (2546: 89; จรรย์ญา ฉายกำเนิด 2549: 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. เกียรติยศ (Dignity) คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น

3. ประจำวัน (Daily Patrice) โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวันย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากปรากฏว่าองค์กรนั้นๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สุชินันท์ จันโททัย (2546: 54; จฉัญญา นายกำเนิด 2549: 17) ได้เสนอว่าความสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร การปรับปรุงบรรยากาศองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัด ซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ วิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่ละวันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงและมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

อัจฉิมา เศรษฐบุตร (2546: 61; จฉัญญา นายกำเนิด 2549: 17) กลยุทธ์ที่จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับสภาพขององค์กรซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญดังนี้

1. ใช้เทคนิคบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มขวัญและลดอัตราการลาออก ย้าย
2. มีการสร้างสรรค์และคงไว้ซึ่งโครงการทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โครงสร้างสายงานบังคับบัญชา และ โครงการความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. มีการใช้แผนการเสนอแนะของบุคลากรในการจัดหาสิ่งจูงใจสำหรับผู้มีส่วนร่วม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ วอลตัน (Walton) ซึ่งจะใช้เพียงตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต 7 ประการเท่านั้นซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

2.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

กิจการไปรษณีย์โทรเลข แต่เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของ กรมไปรษณีย์โทรเลข ซึ่งดำเนินงานมาตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 ต่อมาเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ได้มีการแยกกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม ในระดับปฏิบัติการออกจากกรมไปรษณีย์โทรเลขมาจัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 โดยมีชื่อใหม่ว่า “การสื่อสารแห่งประเทศไทย” หรือ “กสท.” (ไปรษณีย์นิเทศ, 2544 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ สิริเชมาภรณ์, 2548:46) และได้เปลี่ยนแปลงสถานะจากผู้ให้บริการไปรษณีย์ในฐานะรัฐวิสาหกิจมาเป็น บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อให้บริการในเชิงธุรกิจ เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546 โดยมีประวัติการทำงานนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ฉวีวรรณ สิริเชมาภรณ์ 2548: 46) ดังนี้

พ.ศ. 2426 วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสถาปนากิจการไปรษณีย์และโทรเลขอย่างเป็นทางการ มีการทดลองการไปรษณีย์ในเขตพระนครเป็นครั้งแรก เปิด “ไปรษณียาคาร” เป็นที่ทำการแห่งแรก ออกจำหน่ายตราไปรษณียากรชุด “โสฬส” เป็นครั้งแรก ทรงตั้งกรมไปรษณีย์และกรมโทรเลขดำเนินงาน กรมไปรษณีย์มีสำนักงานเป็นปฐมอยู่ที่ตึก “ไปรษณียาคาร” ใกล้แม่น้ำเจ้าพระปากคลองโองอ่าง ส่วนกรมโทรเลขรับช่วงงานมาจากกรมกลาโหม และมีสำนักงานเป็นปฐมอยู่ที่มุมพระราชอุทยานสราญรมณ์ โดยมีสมเด็จพระเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์เป็นผู้สำเร็จราชการกรมไปรษณีย์แลพกรมโทรเลข เป็นพระองค์แรก

พ.ศ. 2428 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติกรมไปรษณีย์สยาม จุลศักราช 1247 (พ.ศ. 2428) เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2428” เริ่มจัดตั้งที่ทำการไปรษณีย์ตามหัวเมืองภูมิภาคที่มีเมืองสมุทรปราการ และนครเขื่อนขันธ์ (พระประแดง) เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2428 เป็นแห่งแรก และต่อมาได้ขยายไปยังหัวเมืองตามภูมิภาคเป็นลำดับทั่วประเทศ

พ.ศ. 2429 จัดตั้งชุมสายโทรศัพท์แห่งแรกขึ้น มีขนาด 100 หมายเลข และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เช่าเครื่องโทรศัพท์ เฉพาะภายในเขตกรุงเทพฯ โดยใช้เครื่องแบบ แมคนิโค

พ.ศ. 2430 เปิดบริการไปรษณีย์ชนาณัฎิระหว่างประเทศเป็นครั้งแรกกับประเทศสิงคโปร์ มาลายู และฮ่องกง ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2430

พ.ศ. 2431 เปิดบริการพัสดุไปรษณีย์ระหว่างประเทศเป็นครั้งแรกกับประเทศสิงคโปร์ มาลายู ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2431

พ.ศ. 2432 จัดตั้งโรงเรียนไปรษณีย์และโทรเลขขึ้น เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2432

พ.ศ. 2433 กรมไปรษณีย์ได้จัดทำของจดหมายมาตรฐานจำหน่ายแก่ประชาชนทั่วไป

พ.ศ. 2440 ประกาศใช้ “พระราชกำหนดไปรษณีย์ รัตนโกสินทร์ศก 116” (พ.ศ. 2440) เปิดบริการไปรษณีย์ชนาณัฎิในประเทศ โดยฝากส่งจากกรุงเทพฯ ไปยังพินญูโลกเป็นแห่งแรก สายโทรเลขส่วนใหญ่จะสร้างตั้งแต่ พ.ศ. 2440 เป็นต้นไป

พ.ศ. 2441 ประกาศให้รวมกรมไปรษณีย์และกรมโทรเลขเป็นกรมเดียวกัน เรียกว่า “กรมไปรษณีย์โทรเลข” ตั้งแต่วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2441 เป็นต้นไป เปิดบริการส่งเงินทางโทรเลขชนาณัฎิ และบริการนำจ่ายคว่นสำหรับไปรษณีย์ภันฑ์ระหว่างประเทศ

พ.ศ. 2444 กรมไปรษณีย์โทรเลขได้นำไปรษณีย์บรรณ (Letter Card) ลักษณะเป็นกระดาษพับเป็นซองมิตราไปรษณียากรติดอยู่บนกระดาษออกจำหน่าย เพื่อให้ประชาชนใช้เขียนหนังสือส่งทางไปรษณีย์ เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2444

พ.ศ. 2449 เริ่มจัดตั้ง “ที่ทำการไปรษณีย์รถไฟ” หรือ “ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาตสถานีรถไฟ” เริ่มให้แต่ละจังหวัดส่งเงินทางชนาณัฎิระหว่างกัน ได้

พ.ศ. 2450 มีการนำเครื่องวิทยุโทรเลขมาใช้เป็นครั้งแรกในราชการทหารเรือ และทหารบก

พ.ศ. 2456 กระทรวงทหารเรือตั้งสถานีวิทยุโทรเลขถาวรแห่งแรกที่ศาลาแดงและสงขลา เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2456

พ.ศ. 2457 ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยุโทรเลข พ.ศ. 2457 เป็นฉบับแรก เปิดบริการจำหน่ายและรับแลกวิมัยบัตรระหว่างประเทศ (International Reply Coupons) เป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2461 จัดตั้ง “ไปรษณีย์อำเภอ” เป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2462 มีการทดลองขนส่งไปรษณีย์ทางอากาศระหว่างกรุงเทพฯ (สนามบินดอนเมือง) กับจันทบุรีเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2462 กรมไปรษณีย์โทรเลขทำความตกลงกับกระทรวงทหารเรือ ให้สาธารณชนใช้บริการวิทยุโทรเลขในจังหวัดพระนคร และสงขลาในครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2462

พ.ศ. 2465 เปิดบริการตู้ไปรษณีย์เช่าและตู้ไปรษณีย์เช่า ณ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขทั่วไป

พ.ศ. 2469 ย้ายที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขจากที่ทำการไปรษณีย์ที่ 1 (ไปรษณียาคาร) มาตั้งรวมอยู่ในสถานที่เดียวกัน ที่ทำการไปรษณีย์ที่ 2 ที่สถานทูตอังกฤษเดิม ที่ตำบลสี่พระยา โดยเรียกชื่อว่า “สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขกลาง” ตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2469 จัดตั้งที่ทำการไปรษณีย์อนุญาตเอกชนเป็นครั้งแรก โดยพระดำริของกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน เรียกกันในขณะนั้นว่า “ที่ทำการไปรษณีย์ประเภทให้ส่วนลด” กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ทรงตั้งเครื่องส่งวิทยุกระจายเสียงขนาดเล็กขึ้นที่วังบ้านดอกไม้เพื่อเป็นการค้นคว้าส่วนพระองค์ ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า พระองค์เป็นผู้ริเริ่มให้มีการส่งวิทยุกระจายเสียงขึ้นในประเทศไทยเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2471 เปิดการสื่อสารทางวิทยุโทรเลขกับต่างประเทศเป็นครั้งแรก โดยติดต่อกับ กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนีเมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2471 โทรศัพท์ได้แพร่หลายไปทั่วกรุงเทพฯ และสามารถติดต่อกับต่างจังหวัดใกล้เคียง

พ.ศ. 2472 เริ่มมีการใช้เครื่องโทรพิมพ์ (ภาษาอังกฤษระบบ 5 ยูนิต) ระหว่างสำนักงานไปรษณีย์โทรเลขกลางกับ โฮเต็ลพญาไท (โรงพยาบาลพระมงกุฎในขณะนั้น) และห้างร้าน ตลอดจนที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขย่อยหลายแห่ง

พ.ศ. 2473 เปลี่ยนชื่อเรียกของ “สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขกลาง” เป็น “ที่ทำการไปรษณีย์กลาง” ซึ่งเรียกกันอยู่ทุกวันนี้

พ.ศ. 2474 ทดลองเปิดบริการวิทยุโทรศัพท์ระหว่างกรุงเทพฯ กับกรุงเบอร์ลิน เพื่อให้พ่อค้าประชาชนได้พูดไปต่างประเทศในยุโรปเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2474 ทดลองเปิดการติดต่อวิทยุโทรภาพ (Radio Photo หรือ Phototelegraph) กับกรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนีเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2474 ใช้เวลา 15 นาที ภาพตัวอย่างคือ ภาพกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน

พ.ศ. 2475 เปิดบริการรับส่งวิทยุโทรภาพกับประเทศเยอรมนี และผ่านประเทศเยอรมนีไปยังประเทศต่างๆ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2475

พ.ศ. 2476 เริ่มเปิดบริการพัสดุไปรษณีย์เก็บเงินในประเทศเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2477 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติไปรษณีย์ พ.ศ. 2477” เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2477 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติโทรเลขและโทรศัพท์ พ.ศ. 2477” เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2477

พ.ศ. 2478 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยุสื่อสาร พ.ศ. 2478” เมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2478

พ.ศ. 2479 เปิดบริการวิทยุโทรศัพท์เป็นครั้งแรกกับประเทศญี่ปุ่น เปิดบริการของ
และบัตรตอบรับ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2479

พ.ศ. 2480 เปิดให้สาธารณชนได้ใช้บริการวิทยุโทรศัพท์ได้ภายในประเทศเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2481 เปิดบริการรับฝากไปรษณีย์ภัณฑ์ประเภทพัสดุย่อยกับต่างประเทศ

พ.ศ. 2483 เปิดบริการรับฝากส่งไปรษณีย์ภัณฑ์และพัสดุไปรษณีย์สนามชายแดน
เดิมเรียกบริการนี้ว่า ไปรษณีย์สนาม

พ.ศ. 2484 เปิดบริการเช็คไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2484

พ.ศ. 2496 นายสมาน บุญรัตพันธุ์ ช่างโทรเลขของกรมไปรษณีย์โทรเลขคิดค้น
เครื่องโทรพิมพ์ภาษาไทยสำเร็จ กรมประชาสัมพันธ์จัดซื้อเครื่องส่งโทรทศน์ จำนวน 1 ชุด จาก
บริษัทมาร์โคนีและทำการถ่ายถอดมวย จากเวทีราชดำเนินระหว่างจำเริญ ทรงกิตรัตน์ กับจิมมี
เบียด รองแชมป์โลกรุ่นแบนตั้มเวตให้ประชาชนได้ชมที่กรมประชาสัมพันธ์และโรงภาพยนตร์
ศาลาเฉลิมไทย

พ.ศ. 2497 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ.
2497” ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว มีการโอนงานกิจการโทรศัพท์นครหลวงไปให้
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นผู้ดำเนินงาน

พ.ศ. 2498 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยุคมนาคม พ.ศ. 2498” เมื่อวันที่ 8
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2498 โดยยกเลิกพระราชบัญญัติวิทยุสื่อสาร พ.ศ. 2478 แพร่ภาพโทรทศน์สู่สา
ธารณชนเป็นครั้งแรกจากวังบางขุนพรหม เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2498

พ.ศ. 2499 วิทยุระบบ FM กระจายเสียงเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2503 เปิดบริการโทรพิมพ์สายตรง (Leased Telegraph Circuit Service)

พ.ศ. 2506 เปิดบริการเทเล็กซ์กับต่างประเทศเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 เมษายน
พ.ศ. 2506 โดยติดต่อกับเมืองโอซากาประเทศญี่ปุ่น (ต่อมาเปลี่ยนเป็นที่โตเกียว) ซึ่งผู้เช่าบริการเท
เล็กซ์ในกรุงเทพฯ สามารถติดต่อกับผู้เช่าในประเทศญี่ปุ่นและประเทศอื่นๆ ในเอเชีย ยุโรปและ
อเมริกาผ่านกรุงโตเกียว เปิดบริการวิทยุโทรภาพระหว่างกรุงเทพฯ กับโตเกียวเป็นสายแรก เมื่อ
วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2506

พ.ศ. 2507 จัดให้มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขรถยนต์เคลื่อนที่ (พก.) เมื่อวันที่ 18
เมษายน พ.ศ. 2507

พ.ศ. 2510 ประเทศไทยเปิดการติดต่อผ่านดาวเทียม INTELSAT II-F2 กับฮาวาย
เป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2510 โดยใช้สถานีเคลื่อนที่ซึ่งเช่าจากบริษัท RCA

พ.ศ. 2511 เปิดดำเนินการสถานีคมนาคมภาคพื้นดินผ่านดาวเทียมขนาดมาตรฐาน ที่ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เรียกชื่อว่าถนนศรีราชา 1 (SR-1) โดยติดต่อกับ ดาวเทียม INTELSAT II-F2 ทางด้านมหาสมุทรแปซิฟิก ทำการติดต่อกับประเทศต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ ไต้หวัน ฯลฯ เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2511

พ.ศ. 2513 เปิดใช้งานสถานีคมนาคมภาคพื้นดินผ่านดาวเทียมศรีราชา 2 (SR-2) เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2513 โดยติดต่อกับดาวเทียม INTELSAT II-F3 เหนือมหาสมุทรอินเดีย ทำการติดต่อกับประเทศเยอรมนี อังกฤษ ฝรั่งเศส อินเดีย ฯลฯ

พ.ศ. 2514 ติดตั้งชุมสายโทรศัพท์ต่างประเทศระบบ Cross Bar Switch รุ่น XK2 ของ NEC ประเทศญี่ปุ่น เพื่อเพิ่มวงจรโทรศัพท์สำหรับติดต่อไปต่างประเทศได้สะดวกขึ้น ปิดบริการวิทยุติดตามตัวเป็นครั้งแรกโดยบริษัทโทรคมนาคม เพื่อสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำกัด (ทมท.) เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2514

พ.ศ. 2515 เปิดบริการวิทยุโทรศัพท์ส่วนบุคคลหรือที่เรียกว่าวิทยุติดรถยนต์เป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2515 เปิดบริการขนส่งไปรษณีย์รัศมี 100 กิโลเมตร รอบกรุงเทพมหานคร (Royal Mail) ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2515

พ.ศ. 2516 เปิดบริการไปรษณีย์รับรอง เปิดบริการวิทยุโทรศัพท์ติดต่อเรือเดินทะเล ในอ่าวไทย เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2516

พ.ศ. 2519 ประกาศใช้พระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2519 กำหนดให้จัดตั้ง การสื่อสารแห่งประเทศไทยเพื่อรับผิดชอบงานการ ให้บริการและการปฏิบัติการด้านไปรษณีย์และโทรคมนาคม

พ.ศ. 2520 จัดตั้งการสื่อสารแห่งประเทศไทยและรับโอนงานจาก กรมไปรษณีย์โทรเลขมาดำเนินงานเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 เปิดดำเนินการ ชุมสายโทรศัพท์ระหว่างประเทศระบบ Cross Bar เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2520

พ.ศ. 2521 เปิดดำเนินการศูนย์ถ่ายทอดโทรเลขอัตโนมัติ (Automatic Message Switching Center: MSC) เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2521

พ.ศ. 2522 เปิดดำเนินการชุมสายเทเล็กซ์อัตโนมัติ (Computer Telex Exchange: CTE) เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เปิดบริการวงจรเสียงสลับข้อมูลระหว่างประเทศ (International Alternative Voice And Data Service) เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2522 เปิดบริการ โทรสารสาธารณะระหว่างประเทศ (Bureaufax Service) เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2522

พ.ศ. 2523 เปิดบริการวิทยุติดตามตัวระบบสัญญาณเรียก (Radio Paging Service/Tone Only) เมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2523 เปิด บริการรับฝากส่งไปรษณีย์ภัณฑ์ไม่มีจำ

หน้า (Householder Postal Articles Delivery Service) เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2523 เปิดบริการ
วิทยุโทรคมนาคมเฉพาะกิจแบบมือถือ (Handheld Radio Communication Service) เมื่อวันที่ 20
ธันวาคม พ.ศ. 2523

พ.ศ. 2524 เปิดบริการสื่อสารข้อมูลทางโทรศัพท์ระหว่างประเทศ (International
Detal Service) เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2524

พ.ศ. 2525 ประกาศใช้รหัสไปรษณีย์ (Postcode) ทั่วประเทศและเปิดบริการ
ไปรษณีย์รับประกันในประเทศ (Domestic Insurance Service) เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525
เปิดบริการรับฝากส่งชีววัตถุเน่าเปื่อยง่ายทางไปรษณีย์ระหว่างประเทศ (Posting Of Perishable
Biological Substances by International Postal Service) เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2525

พ.ศ. 2526 เปิดบริการไปรษณีย์ด่วนพิเศษระหว่างประเทศ EMS (International
Express Mail Service) เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2526 เปิดบริการติดต่อศูนย์รวบรวมข้อมูลศูนย์
ประมวลผลระหว่างประเทศ (International Database Access and Remote Computing Service:
IDAR) เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2526 เปิดบริการโทรสารผ่านชุมสายโทรศัพท์ทั้งในและระหว่าง
ประเทศ (International Telefax Service: ITS) เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 จัด “งานแสดงตรา
ไปรษณียากรระหว่างประเทศ (International Stamp Exhibition)” ระหว่างวันที่ 4-13 สิงหาคม พ.ศ.
2526 เนื่องในโอกาสครบรอบ 100 ปี การกำเนิดไปรษณีย์และโทรคมนาคม และตราไปรษณียากร
ดวงแรกของไทย ระบบเคเบิลใต้น้ำอาเซียนเสร็จสมบูรณ์ตามโครงการ ปี 2521-2526 และเปิด
ดำเนินการเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2526 เปิดบริการสื่อสารภายในประเทศผ่านดาวเทียมเมื่อวันที่
1 ตุลาคม พ.ศ. 2526

พ.ศ. 2527 เปิดบริการโทรเลขนานาชาติระหว่างประเทศ (International Telegraph
Money Order) กับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2527 เปิดบริการโทรศัพท์
ระหว่างประเทศระบบเรียกอัตโนมัติ (International Subscriber Dialling: ISD) ผ่านชุมสายโทรศัพท์
ระหว่างประเทศระบบ SPC (Stored Program Control) เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2527

พ.ศ. 2528 เปิดทำการศูนย์ไปรษณีย์กรุงเทพฯ หรือ สป.กท. (Bangkok Mail
Center: BMC) เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2528 เปิดบริการไปรษณีย์ภาคพื้นขนส่งทางอากาศ
ระหว่างประเทศ (Surface Airlifted Service: SAL) เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2528 เปิดทำการศูนย์
ไปรษณีย์นครราชสีมา หรือ สป.นม. ซึ่งเป็นศูนย์ไปรษณีย์ภูมิภาคแห่งแรกเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.
2528 เปิดบริการรับฝากไปรษณีย์จำนวนมาก (Bulk Posting Service) ณ ที่ทำการศูนย์ไปรษณีย์
กรุงเทพฯ เป็นแห่งแรกเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528

พ.ศ. 2529 เปิดบริการไปรษณีย์ด่วนพิเศษในประเทศ EMS (Domestic Express Mail Service) เมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2529

พ.ศ. 2530 เปิดบริการวิทยุคมนาคมระบบเซลลูลาร์ (Cellular Radio Communication Service) เปิดบริการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ IODC (International Operator Direct Connection) กับประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรก เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2530 เปิดบริการจ่ายเงิน Postcheque กับประเทศเบลเยียมเป็นประเทศแรกเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2530 จัดพิมพ์และจำหน่ายแสตมป์ทองคำดวงแรกของไทยอันเป็นพระบรมสาทิสลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสพระราชพิธีมหามงคลพระชนมพรรษา 5 รอบ เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2530

พ.ศ. 2531 ให้บริการถ่ายทอดโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมภายในประเทศกับสถานีโทรทัศน์ช่อง 3 และ 9 อ.ส.ม.ท. เปิดให้บริการฐานข้อมูลทางเทเล็กซ์ (Telex Database)

พ.ศ. 2532 เปิดให้บริการรับชำระภาษีรถประจำปีทางไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ เปิดให้บริการรับฝากส่งไปรษณีย์ด่วนพิเศษระหว่างประเทศนอกที่ทำการ เปิดบริการสื่อสารข้อมูล THAIPAK เปิดบริการโทรสารระหว่างประเทศผ่านชุมสายโทรสาย FAXCOM

พ.ศ. 2533 เปิดให้บริการหักบัญชีเงินฝากธนาคารเพื่อชำระค่าโทรศัพท์ระหว่างประเทศ

พ.ศ. 2534 เปิดบริการรับชำระค่าบริการโทรคมนาคมโดยหักบัญชีเงินฝากธนาคาร เปิดให้บริการวงจรความเร็วสูงให้เช่า (High Speed Leased Circuit) กับญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และเยอรมนี

พ.ศ. 2535 จัดสร้างระบบเคเบิลใต้น้ำไทย-กัวลาลัมเปอร์ 1 (มาเลเซีย - ไทย)

พ.ศ. 2536 เปิดให้บริการรับชำระค่าเบี้ยประกันภัย คຸ້ມຄອງผู้ประสบภัยจากรถทางไปรษณีย์

พ.ศ. 2537 เปิดบริการจัดส่งบุคคลและบัญชีกำไรขาดทุนประจำปีทางไปรษณีย์ เปิดให้บริการประชุมทางจอภาพระหว่างประเทศ (Video Conference Service) เปิดใช้ระบบใต้น้ำไทย-กัวมาเลเซีย - ไทย (M-T)

พ.ศ. 2538 ขยายบริการรับชำระภาษีรถประจำปีทางไปรษณีย์ออกไปทั่วประเทศ

พ.ศ. 2539 เปิดใช้ศูนย์ไปรษณีย์หลักสี่และเริ่มใช้เครื่องคัดแยกจดหมายอัตโนมัติ เปิดใช้ระบบเคเบิลใต้น้ำไทย - เวียดนาม - ฮองกง (T-V-H) เปิดบริการสื่อสารข้อมูลระบบ

Frame Relay ครั้งแรกกับประเทศญี่ปุ่น เปิดให้บริการสื่อสารดาวเทียม INMARHAT-C ผ่านสถานี
ดาวเทียมนนทบุรี

พ.ศ. 2540 ทรนรงค์ใช้ของมาตรฐาน เปิดใช้บัตรโทรศัพท์ระหว่างประเทศ

THAICARD

พ.ศ. 2541 เปิดบริการ CAT400 EDI เปิดบริการ CATNET (บริการอินเทอร์เน็ต
สาธารณะ) เปิดบริการวิทยุคมนาคมระบบ Digital CDMA

พ.ศ. 2542 เปิดบริการรับชำระค่าของวีซ่าเข้าประเทศสหรัฐอเมริกา เปิดบริการ
PAY AT POST (บริการชำระเงินผ่านไปรษณีย์) เปิดบริการ Phone Net (บริการโทรศัพท์ระหว่าง
ประเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต)

พ.ศ. 2543 พัฒนาระบบงานไปรษณีย์เป็นระบบ CA POS (เคาน์เตอร์ไปรษณีย์
อัตโนมัติ) เปิดให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสาธารณะเฉลิมพระเกียรติฯ จัดพิมพ์และจำหน่าย
สมุดภาพต่อเนื่องดวงแรกในชุด “ท่องเที่ยวทั่วไทย” เป็นภาพทะเลบัว ทะเลน้อย จังหวัดพัทลุง
จัดงานแสดงมณีเยาวชนโลก กรุงเทพฯ 2000 งานแสดงตราไปรษณียากรเยาวชนโลก และงานแสดง
ตราไปรษณียากรแห่งเอเชียครั้งที่ 13 และมีการจัดทำสมุดภาพส่วนตัวครั้งแรก นำระบบเคาน์เตอร์
ไปรษณีย์อัตโนมัติ (CA POS) มาใช้ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ เปิดให้บริการโครงข่ายอินเทอร์เน็ตใน
ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (AIN) เปิดให้บริการโครงข่ายอัจฉริยะ ATM เป็นรายแรกในอาเซียน เปิด
ให้บริการโทรศัพท์ระหว่างประเทศเก็บเงินปลายทางจากตู้โทรศัพท์สาธารณะในประเทศ โดยเริ่ม
เปิดให้บริการกับประเทศสิงคโปร์ และได้หวั่น บริการ EMS ในประเทศได้รับการรับรองระบบ
คุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 เป็นแห่งแรกในภูมิภาคเอเชีย เปิดให้บริการ THIRD COUNTRY
CALLING กับประเทศสหรัฐอเมริกา สวิสเซอร์แลนด์ ญี่ปุ่น และนิวซีแลนด์ เปิดให้บริการ
อินเทอร์เน็ตสาธารณะเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาส
พระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ

พ.ศ. 2544 การสื่อสารแห่งประเทศไทย เริ่มแปรรูปองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมสู่ยุค
แข่งขันเสรีธุรกิจสื่อสาร ได้รับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 สำหรับบริการข้อมูลความเร็ว
สูงและบริการถ่ายทอดสัญญาณโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมของสถานีดาวเทียมนนทบุรี เปิดให้บริการ
ธนาณัติเวสต์เทิร์นยูเนียน เปิดให้บริการ Acadia IP VPN เปิดให้บริการ eFONE เปิดใช้อาคาร
ศูนย์บริการลูกค้า

พ.ศ. 2545 เปิดบริการ Cat SpeenCast จัดพิมพ์และจำหน่ายตราไปรษณียากรชุด
ดอกกุหลาบ ซึ่งเป็นตราไปรษณียากรชุดแรกของไทยที่มีกลิ่นหอม เปิดบริการ Phone Net (บริการ
โทรศัพท์ระหว่างประเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต)

พ.ศ.2546 เปิดบริการคลื่อนอินเทอร์เน็ต ได้ร่วมกับกรมศุลกากรและธนาคารและธนาคารพาณิชย์ให้บริการชำระค่าภาษีอากรแก่กรมศุลกากรทางระบบ EDI ได้ร่วมโครงการจำหน่ายสลากแบบเลขท้าย 3 ตัว และ 2 ตัว ของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ได้ร่วมโครงการคอมพิวเตอร์ไอซีทีเพื่อคนไทยของรัฐบาล

พ.ศ. 2547 จัดสร้างตราไปรษณียากรที่ระลึกเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ และเผยแพร่พระเกียรติคุณในสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถขึ้นเป็นพิเศษ เป็นภาพบรมฉายาลักษณ์ในฉลองพระองค์ ชุดไทยบรมพิมาน ประทับบนพระราชอาสน์ พิมพ์คูนูนด้วย ทองคำ เงิน และนาก อยู่ในดวงเดียวกันด้วยระบบลิโธกราฟี

พ.ศ. 2548 ปณท. ร่วมมือกับสำนักงานประกันสังคมในการเป็นตัวแทน รับชำระเงินสมทบจากนายจ้าง/ประกันตน ปณท. และบริษัทไทยทีเคทีเอสเตอร์.คอม จำกัด (มหาชน) ร่วมมือเปิดบริการจองตั๋วเครื่องบินที่ทำการไปรษณีย์ ปณท. รับเป็นศูนย์กลางจัดส่งเอกสารและพัสดุภัณฑ์ของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยเปิดบริการรับฝากเอกสารและสิ่งของ ณ สถานที่ตั้งของหน่วยงานราชการ (Messenger Post) ปณท. เปิดบริการส่งหนังสือด่วนวันเดียวถึงในงานสัปดาห์หนังสือแห่งชาติ ครั้งที่ 23 (Book Fair 2005) ปณท. ร่วมมือกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้เด็กแรกเกิดเป็นผู้รับส่งถุงรับขวัญเด็กแรกเกิดไปยังโรงพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศ

2.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นผู้นำในธุรกิจไปรษณีย์ โดยมุ่งสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าด้วยคุณภาพบริการที่เป็นมาตรฐานสากล และเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป เป็นผู้ให้บริการรับ-ส่งข่าวสาร สิ่งของ บริการการเงิน และบริการตัวแทนที่มีเครือข่ายกว้างขวางและเชื่อถือได้มากที่สุด

2.1.2 ภารกิจ (Mission)

1) ให้บริการไปรษณีย์และบริการการเงินที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารและการดำเนินธุรกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ

2) ขยายขอบเขตของบริการไปสู่กลุ่มลูกค้าที่กว้างขวางขึ้น เพื่อวางรากฐานให้สามารถดำเนินกิจการต่อเนื่องต่อไปในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น ได้อย่างมั่นคง และสามารถนำเครือข่ายไปรษณีย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) แสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องกับธุรกิจไปรษณีย์ เพื่อขยายขอบเขตการให้บริการไปสู่บริการในลักษณะหรือรูปแบบใหม่ๆ ตามความต้องการของผู้ใช้บริการและสร้างศักยภาพในการพัฒนากิจการไปสู่สถานะที่สามารถเลี้ยงตนเองได้อย่างยั่งยืน

4) พัฒนาระบบการให้บริการและระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระค่าใช้จ่ายในการให้บริการและการบริหารงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่นได้อย่างทัดเทียม

2.1.3 วัตถุประสงค์ (Objective)

1) เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ

2) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรทุกระดับ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3) เพื่อวางรากฐานการพัฒนางานองค์กรในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะการแข่งขันได้อย่างมั่นคง โดยพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และทำงานในรูปแบบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 นโยบาย (Policies)

1) ด้านการให้บริการ ให้บริการไปรษณีย์และธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อเนื่อง ที่มีคุณภาพดี รวดเร็ว ตรงเวลา ในอัตราค่าบริการเหมาะสม

2) ด้านการตลาด มุ่งเน้นการตลาดเชิงรุกเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าทุกระดับ

3) ด้านการเงินและการลงทุน ดำเนินการให้พึ่งตนเองได้ในการเงินและสามารถลงทุนขยายงานต่อไปในอนาคต

4) ด้านบุคลากร บริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม

5) ด้านการบริหารและการจัดการ พัฒนาการบริหารจัดการให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ

2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ด้านบุคลากร

การบริหารจัดการสมัยใหม่ บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ยัง ปณท. เป็นหน่วยงานที่ต้องอาศัยบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก จึงได้นำการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยยึดถือสมรรถนะ (Competency) หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่ดี นอกจากนี้แล้วสมรรถนะจะเป็นตัวเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการบริหารบุคคลที่สำคัญเข้าไว้ด้วยกัน เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่ง/คนดีเข้ามาทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นมืออาชีพในธุรกิจของ ปณท. ต่อไปในอนาคต

ในปี 2549 ปณท. ได้มุ่งการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านพัฒนาบุคลากร โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ปณท. ได้ว่าจ้างบริษัท วัตสัน ไวแอท (ประเทศไทย) จำกัด ให้จัดทำสมรรถนะ (Competency) และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators = KPIs) เพื่อให้ ปณท. มีระบบการประเมินผลที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันได้ว่าจ้างบริษัท ซอฟต์สแควร์ 1999 จำกัด ให้ดำเนินงานพัฒนาและปรับปรุงระบบงานบุคคล เพื่อให้ ปณท. มีระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Database) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะเฉพาะด้านของบุคคลทุกตำแหน่ง และสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนที่มีมืออยู่ (Competency Inventory) ทำให้สามารถจัดหาบุคคลมาปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการ นอกจากนี้ได้ตกลงว่าจ้างศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ให้เป็นที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของ ปณท. เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจมากยิ่งขึ้น

ด้านพัฒนาบุคลากร

ปณท. ได้ดำเนินการบริหารจัดการความรู้ เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานภายในองค์กรได้เรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานพร้อมก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั้งด้านการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานในทุกๆ ระดับ จัดทำโครงการสร้างผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถที่ทดแทนกันได้อย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น จัดอบรมหลักสูตร Leadership MBA for Executives จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพและสานสัมพันธ์ภาพทีมงาน” จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การบริหารจัดการความรู้” (Knowledge Management) พร้อมกันนี้ได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษามสมัยใหม่มาใช้ใน

การจัดหลักสูตรพัฒนาตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งจัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบ CD-ROM เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โกเล็มบีสกี และ ซัม (Golembieski & Sum 1990; ประเสริฐ กลิ่นหอม 2543: 48; กัลยา หมอชาติ 2550: 31-32) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก QWL ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

มนต์ทิพย์ บุญเรือง (2537; กัลยา หมอชาติ 2550: 29) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในเขตกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะเรื่อง พนักงาน เสริฟ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเสริฟส่วนใหญ่ในร้านทุกขนาดมีอายุในช่วง 15 – 20 ปีเป็น โสด จบการศึกษาคณะมัธยมศึกษาตอนปลายไม่จบการศึกษาคณะมัธยมศึกษา และเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือพักอาศัยอยู่ในร้านได้ค่าจ้างเป็นรายเดือน รวมรายได้พิเศษแล้วประมาณ 3,000 บาท และได้ขึ้นค่าจ้างประมาณ 100 บาทต่อปี การเข้ามาทำงานเพราะญาติหรือเพื่อนชักชวน โดยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเพราะถือว่าเป็นอาชีพสุจริต ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจน เวลา และงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเทียบกับรายได้ทั้งหมดแล้ว อยู่ในระดับที่น่าพอใจสมควร แต่ถ้ามีโอกาสอื่นที่ดีกว่าก็จะเปลี่ยนอาชีพ เพราะคิดว่าอาชีพนี้ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิได้ เพราะขาดการรวมกลุ่ม และที่สำคัญที่สุดคือ พนักงานทั้งหมดยังขาดความเข้าใจในสิทธิต่างๆ ที่ตนควรจะได้รับจากรัฐ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำและการประกันสังคม

กัลยา ดิษเจริญ (2538; กัลยา หมอชาติ 2550: 29) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเฉพาะมิติความพึงพอใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนหรือรายได้ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูง ความ

พึงพอใจในลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

พลดา เดชพลมาตย์ (2538; เกษมชาติ เหลืองปาน 2550: 38) ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ผลการศึกษาปรากฏว่าสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต เป็นสหภาพแรงงานตามลักษณะนายจ้าง/กิจการ บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้านนั้นพบว่า ในด้านปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ทั้งปัญหาระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการและปัญหา ความมั่นคงในการทำงาน สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ล้วนดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ต้องการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง นำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วง และสำหรับปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาสวัสดิการบางส่วน สหภาพมีการจัดกิจกรรมเสริมและจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างด้วยแต่ก็ไม่อยู่ในระดับที่สูงมากนัก และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ของนายจ้าง ซึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อสหภาพ ส่งผลถึงการยอมรับ และการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่างๆ ของสหภาพส่วนลูกจ้างสมาชิกก็มักจะไม่มีใครให้ความสนใจต่อการดำเนินงาน และไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพเท่าที่ควร สหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดคณะกรรมการที่ขาดความรู้ และไม่มีเวลาในการทำงาน นอกนั้นขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังจากทางรัฐบาลก็เป็นอีกปัญหาหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างไม่เต็มที่นัก และได้เสนอแนะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐให้การส่งเสริมด้านแรงงานด้านแรงงานสัมพันธ์ให้มาก นายจ้างสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพและลูกจ้าง ลูกจ้างก็ควรใฝ่หาความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและควรร่วมมือกับกิจกรรมของสหภาพ และสหภาพแรงงานเองควรที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบรรดาคณะกรรมการ

อภิชัย ศรีเมือง (2540; กัลยา หมอดี 2550: 29) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ เทศบาลนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองปากพั่น และเทศบาลตำบลปากแพรก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ความแตกต่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ การจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในของเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกัน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2541; จันญญา ฉายกานิต 2549: 22) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความใช้ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่ง สายงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์ห้อยพหุคูณ โดยเทคนิควิธี Stepwise พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการ ทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อายุมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2541; จันญญา ฉายกานิต 2549: 23) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตน ความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล จำแนกตามชั้นยศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และจำแนกตามพื้นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพของข้าราชการตำรวจไม่แตกต่างกัน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541; จันญญา ฉายกานิต 2549: 24) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2541; จันญญา ฉายกานิต 2549: 23) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทหารอากาศกองป้องกันทางอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายค่าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการทหารอากาศกองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุ 40-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายค่าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีสถานภาพหม้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แสดงว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศที่มีสถานภาพหม้าย ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายค่าน พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่านายทหารชั้นประทวน

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2541; จันัญญา ฉายกำเนิด 2549: 23-24) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่มีชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรกับผลการปฏิบัติงานมีความผูกพันกัน ยกเว้นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541; เกษม เหลืองปาน 2550: 36) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของการทำงานของลูกจ้างในบริษัทญี่ปุ่น พบว่า คุณภาพชีวิตลูกจ้างไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในประเด็น ชั่วโมงการทำงานใน 1 วัน การทำงานกะลากิจโดยได้รับค่าจ้าง วันลาเพื่ออุปสมบท การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีจากทางสถานประกอบการ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการปฏิบัติที่

เป็นธรรมชาติในเรื่องกฎข้อบังคับต่างๆ ความสะดวกในการติดต่อระหว่างลูกจ้างและผู้บังคับบัญชา การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ชั่วโมงนอนในวันทำงาน แต่ลูกจ้างในบริษัทญี่ปุ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทไทยในประเด็น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี สวัสดิการของสถานประกอบการ การส่งเสริมการใช้เวลาว่างสถานประกอบการ โดยการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา การเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคม และความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ที่ลูกจ้างทั้งสองต้องการ คือ การเติมเต็มส่วนที่ขาดและปัจจัยที่กลุ่มของลูกจ้างแต่ละกลุ่มไม่มี ความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ในด้านส่งเสริมความสัมพันธ์ เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากขึ้นจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการ เห็นความสำคัญของการรวมตัวกันในรูปแบบของสหภาพแรงงานร่วมมือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ซึ่งล้วนแต่เป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกจ้างทั้งสองกลุ่ม

คงชีพ ดันตะวานิชย์ (2543; กัลยา หมอชาติ 2550: 31) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพการทำงานมีความแตกต่างกัน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543; กัลยา หมอชาติ 2550: 31) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่าพนักงานปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543; กัลยา หมอชาติ 2550: 31) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544; จันัญญา นายกำเนิด 2549: 22) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลของชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2545; กัลยา หมอชาติ 2550: 31) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านรายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตต่างกัน

เจนฉัฐ ทองยู (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรายวันของบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 2 ด้าน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย โดยมีรายชื่อที่เห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างไม่ดี และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน 3 ข้อ คือ รายได้เพียงพอกับค่าครองชีพ โดยไม่ต้องไปหยิบยืมผู้อื่น มีเงินเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน หรือทำประกันชีวิต อากาศในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานปราศจากฝุ่นละออง และ สถานที่ทำงานไม่มีปัญหาเรื่องควัน

ส่วนพนักงานรายเดือน ของบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 2 ด้าน เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในและด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม โดยมีรายชื่อที่เห็นว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับค่อนข้างดี ในแต่ละด้าน จำนวน 2 ข้อ คือ เมื่อมีตำแหน่งว่างบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานภายในได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บริษัทนี้มีความมั่นคง สามารถฝากอนาคตไว้ได้ สินค้าของบริษัทมีประโยชน์ต่อชุมชน และชุมชนกับบริษัทมีความสัมพันธ์ภาพที่ดี

จันทร์ธา แทนสุโพธิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ทีมสุขภาพที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความแตกต่างกัน

จารุวรรณ สุรัตพิพิธ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรีกศึกษาบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และสายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษา ในด้านภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านภาระหนี้สินและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษามีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ครูประถมมีความรู้สึกรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปาน

กลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

นิตยาพร สาทร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มี เพศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นหญิงโดยมีอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด มีสถานภาพสมรสโดยส่วนใหญ่เป็นโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท จากการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ และอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก ตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบรายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีสัดส่วน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านนโยบายการบริหารมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาพบว่าระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถานภาพทางครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานบริการผู้โดยสาร ในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อีกทั้งพบว่า บรรยากาศองค์กรทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นุชชา ภิญโญภาพ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และ คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร และสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 27.8

บงกช เทพจารี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก 220 คน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 36-45 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส (รวมหมายถึงหม้าย หย่าร้าง หรือคู่สมรสเสียชีวิต) เป็นผู้ที่มีชั้นยศในระดับ ส.ต. – จ.ส.อ. (พ.) มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และมีอายุการปฏิบัติงาน 11-15 ปี สำหรับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และระดับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โคนเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านสิทธิของข้าราชการทหาร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีค่าเท่ากัน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการทหาร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก คือ ชันยศ อัตราเงินเดือน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547; จฉัญญา ฉายกำเนิด 2549: 24) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

ภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าพนักงานบิน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าพนักงานบินมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าพนักงานบินที่มีอายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าพนักงานบิน

อรวรรณ คงอภิรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบตำบลในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีอายุเฉลี่ย 45.50 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 22.05 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 มีเงินเดือนเฉลี่ย 20,372.43 บาท ได้รับค่าตอบแทนอื่นจากราชการ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยเดือนละ 593.75 บาท มีรายได้จากอาชีพเสริมเฉลี่ยเดือนละ 9,666.66 บาท คู่สมรสเกินกว่าครึ่งหนึ่งของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 16,935.24 บาท เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกือบครึ่งหนึ่งมีความเครียดในระดับปานกลาง เกือบสองในสามมีสาเหตุความเครียดมาจากภาระงานราชการ มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีภาระงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง มีภาระหนี้สินโดยเฉลี่ย 566,329.30 บาท โดยมีสาเหตุของหนี้สินมาจากการซื้อที่อยู่อาศัย คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจบางประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเสนอแนะให้มีการปรับเพิ่มค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา พร้อมทั้งปรับปรุงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เช่น ค่าเช่าบ้าน การเช่าซื้อบ้าน ให้ดีกว่าเดิมการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อน ย้าย ควรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

อรวรรณ เป้าเปี่ยมทรัพย์ (2547; จฉัญญา นายกำเนิด 2549: 24) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การจ้การน้้ำเสี๊ย ผลการศึกษาน้้ำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การจ้การน้้ำเสี๊ยโดยภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับมาก ลำดับแรกคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค้การ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การจ้การน้้ำเสี๊ย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าเพศชาย พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอายุอื่นน้้ำ พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานสถานภาพกลุ่มอื่นน้้ำ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา

ตรีมีคุณภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่นๆ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มระยะเวลาในการทำงานอื่นๆ และพนักงานกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนกลุ่มอื่นๆ

จิรภา น้อยนิมิตร (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในการไฟฟ้า และตำแหน่งหน้าที่ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ชนิษฐา สดแสงสุก (2548: 118) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 15 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 15 อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการยังต้องการปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานใหม่ๆ ที่นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ทางกรมสรรพากรมีมาให้อย่างต่อเนื่อง เป็นภาระหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันกับสภาวะการณ์ปัจจุบันเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

พรรณชนก ประคองแก้ว (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,500 – 17,125 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1 – 6 ปี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และน้อยที่สุดในด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การทดสอบสมมติฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงศธร พันลึกเดช (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่นๆ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการ ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ ข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนูญในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มณฑล จำสุข (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง รายวันชั่วคราว 2 ปี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง รายวันชั่วคราว 2 ปี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลูกจ้าง รายวันชั่วคราว 2 ปี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รติยา นิตยภิรมย์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านความสะอาด และความปลอดภัยในการทำงาน และด้านกิจกรรมทางสังคม พบว่า มีองค์ประกอบอยู่ 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสามารถเป็นปัจจัยในการพัฒนาในด้านอื่นให้สูงขึ้น องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความสะอาดและปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ร่วมงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร แต่ด้านกิจกรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดใน 8 ด้าน สำหรับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยการจำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า พนักงานสายปฏิบัติการที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน เนื่องจากการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเป็นการทำงานที่มีลักษณะเหมือนมีระเบียบข้อบังคับอย่างเดียวกัน รวมทั้งสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้มีความแตกต่างกัน แต่พนักงานสายปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างเนื่องจาก การที่พนักงานสายปฏิบัติการมีอายุต่างกัน การผ่านประสบการณ์และการหล่อหลอมของชีวิตมากแตกต่างกัน ทำให้มีทัศนคติในการทำงานที่แปลกแยกกัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

รัตนา เครือวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทหารกองพันทหารม้าที่ 18 กรมทหารม้าที่ 3 กองพลทหารม้าที่ 1 การศึกษาการวิจัย พบว่าระดับ คุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการทหารกองพันทหารม้าที่ 18 กรมทหารม้าที่ 3 กองพลทหารม้าที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่าข้าราชการทหารม้าที่ 18 กรมทหารม้าที่ 3 กองพลทหารม้าที่ 1 ก่อนข้างมีความพอใจในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยต่างๆ และ เมื่อแยกพิจารณาตามลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การ บูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงได้แก่ ด้าน โอกาสในการพัฒนาบุคลากร อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของทหารมีการฝึกฝนและอบรมเกี่ยวกับการ ทำงานอยู่เป็นประจำนั่นเอง ส่วนอีกด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมกับ ลักษณะการทำงานของทหารต้องเกี่ยวข้องกับสังคมและการบริการประชาชน ดูแลทุกข์สุขของ ประชาชน ทำให้มีการรับรู้ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนอีก 6 ด้านที่เหลือ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งจากลักษณะอาชีพของทหารนั้น การปรับอัตราเงินเดือนนั้นค่อนข้างเป็นเรื่องใหญ่ และต้องมาจากส่วนกลางเป็นสำคัญ ดังนั้นภายใน กองพันจึงควรจัดให้มีการส่งเสริมรายได้ให้แก่กำลังพลในด้านอื่นๆ เช่น การหารายได้เสริมของ กลุ่มแม่บ้าน จัดร้านสวัสดิการของหน่วยโดยการจำหน่ายสินค้าในราคาถูกกว่าท้องตลาด จัด สหกรณ์ออมทรัพย์ของหน่วยโดยมีการปันผลกำไรให้แก่กำลังพล ทั้งนี้ทั้งนั้นเพื่อเป็นการเพิ่ม รายได้ให้แก่ข้าราชการทหารกองพันทหารม้าที่ 18 กรมทหารม้าที่ 3 กองพลทหารม้าที่ 1 ซึ่งจะ ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง

โสภา นิมมานพัชรินทร์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานภายหลังสถานประกอบกิจการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 มาปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของสถานประกอบ กิจการที่ได้นำมาตรฐานแรงงานไทยมาปฏิบัติ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย และที่พักอาศัย มีระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน วิเคราะห์จำแนกตาม อายุ และสถานที่พักอาศัย พบว่าที่ค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.56 อยู่ใน ระดับดี หากวิเคราะห์จำแนกตาม เพศ มีค่าเฉลี่ย 3.48 ระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.47 สถานภาพ สมรส มีค่าเฉลี่ย 3.47 ระยะเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 และรายได้เฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับ

ปานกลางค่อนข้างดี และจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ผลของการประเมินแสดงผลความเหมาะสม ฟังพอใจ หรือ
เพียงพอ ออกมาเป็นอัตราส่วนร้อยละ สำหรับเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าร้อยละ
50 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ร้อยละ 68 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
ส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 64.80 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ร้อยละ 82.40 และ
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 68 ในกรณีคะแนนประเมินต่ำกว่า ผู้วิจัยได้
สอบถามเพิ่มเติมถึงสาเหตุ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในโอกาส
ต่อไป

อภิขยา อ่วมเจริญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร
กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร
กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดย อันดับแรกคือ ด้านประ โยชน์
และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การ
พัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพโดยในหน่วยงาน คุณค่าทางสังคมหรือการ
ทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มี
ความสมดุลและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ระหว่างองค์กร
ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) และองค์กรที่ไม่ได้รับการ
รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ
ปฏิบัติการในองค์กรทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000
(SA 8000) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในงานอยู่ใน
ระดับสูง ส่วนประสิทธิผลการทำงานขององค์กร พบว่า องค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความ
รับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีประสิทธิผลการทำงานในระดับปานกลาง และองค์กรที่
ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีประสิทธิผลในการ
ทำงานในระดับสูง พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรทั้งที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความ
รับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่าง

จากพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) แต่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรที่ได้รับและไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์กรที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าองค์กรทั้งที่ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000)

อรอนงค์ พิลาประณะ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของภาคเอกชนในการพัฒนาประชาคมเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรี ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ในข้อบริษัทจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน เช่น สายคาดเอวให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ในภาพรวมแล้ว พบว่า ทั้ง 3 ด้าน จำแนกเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรีที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรีที่มีอายุต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน พนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรีที่มีอายุการทำงานต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีเพียงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน ส่วนพนักงานเทสโก้ โลตัส สาขาเมินบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และพรั

งานเทศโก้ โลตัส สาขามีนบุรี ที่ฝ่ายปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จณัญญา ฉายกานินิด (2549: 127) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านนายทหารมีคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางทุกๆ ด้าน โดยมีด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นลำดับที่ 1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ลำดับที่ 2 ด้านประชาธิปไตยในองค์การเป็นลำดับที่ 3 และลำดับสุดท้าย คือความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

ชูชาติ กลิ่นสาร (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข สถานที่ตั้งศูนย์สุขภาพชุมชน อยู่นอกพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาล ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี โดยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติการขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระของการทำงาน

นภารัตน์ ปาลกะวงษ์ ณ อยุธยา (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายการเงิน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานฝ่ายการเงิน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานฝ่ายการเงิน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่มีลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อให้พนักงานทุกระดับตำแหน่งหน้าที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารขององค์การตลอดเวลา ให้คำชมเชยให้เป็นที่ปรากฏ

ต่อพนักงานในหน่วยงานเดียวกันและหน่วยงานอื่นเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดผลตอบแทนให้ใกล้เคียงหรือเหมือนกันกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเกี่ยวกับอากาศในที่ทำงานให้มีการถ่ายเทที่ดี ปรับปรุงบริเวณรอบอาคารและภายในอาคารให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ควบคุมอุณหภูมิภายในอาคารให้มีความเหมาะสมกับสภาพอากาศภายนอกอาคาร ปรับปรุงห้องน้ำและโรงอาหารให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ จัดให้มีชมรมต่างๆ เพื่อพนักงานจะได้มีโอกาสพบปะตามความเหมาะสม

บุชิตา หมื่นเดช (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ อยู่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท พนักงานมีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิษยะ พิริยะวัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง กรมี่ศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี ชั้นยศอยู่ในระดับจ่าเอก สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท ส่วนประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรม และประสบการณ์ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพในการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหารและขวัญและกำลังใจนั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน

สัมพันธ์ภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหารและ ขวัญและกำลังใจนั้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับไม่เกิน .05

สมยศ ชินโคตร (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยภาพรวมมีสภาพที่ปรากฏในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสภาพที่ปรากฏในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และมีสภาพที่ปรากฏในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลของชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญ คือ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความหลากหลาย ด้านการตัดสินใจ และด้านเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาได้ร้อยละ 77.40

อนันต์ กรอบรูป (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน การจัดการ และการบริหาร การสื่อสารและการประสานงาน การจัดระบบในสำนักงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุข การบูรณาการทางสังคม ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่ำกว่า 5 ปี กับ 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันยา หมอชาติ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตคลองสาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตคลองสาน อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคล ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา รายได้แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านสถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน และขนาดของโรงงานที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ โดยมุ่งให้ความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 142 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 3,167 คน โดยในเขตกรุงเทพมหานครมีที่ทำการไปรษณีย์ 127 แห่ง มีพนักงานจำนวน 2,877 คน และในจังหวัดสมุทรปราการมีที่ทำการไปรษณีย์ 15 แห่ง มีพนักงานจำนวน 290 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
1.	ปณศ. พลับพลาไชย	91
2.	ปณฝ. ป้อมปราบ	10

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
3.	ปณฝ. หลานหลวง	9
4.	ปณฝ. สามแยก	5
5.	ปณศ. ราชดำเนิน	94
6.	ปณฝ. วัดเลียบ	13
7.	ปณฝ. หน้าพระลาน	12
8.	ปณฝ. บางลำภูบน	17
9.	ปณฝ. สหประชาชาติ	3
10.	ปณฝ. วังเทวะเวสม์	4
11.	ปณฝ. มหาดไทย	7
12.	ปณศ. คุณิต	81
13.	ปณฝ. บางกระบือ	8
14.	ปณฝ. ทำเนียบรัฐบาล	5
15.	ปณฝ. จิตรลดา	4
16.	ปณฝ. ศึกษาธิการ	7
17.	ปณฝ. รัฐสภา	3
18.	ปณศ. บางซื่อ	63
19.	ปณฝ. บางโพ	6
20.	ปณฝ. พระจอมเกล้า	2
21.	ปณศ. สามเสนใน	132
22.	ปณฝ. ราชเทวี	9
23.	ปณฝ. มักกะสัน	12
24.	ปณฝ. ไทยพาณิชย์	4
25.	ปณฝ. ประดิพัทธ์	4
26.	ปณฝ. อรุณงษ์	3
27.	ปณฝ. สนามเป้า	9
28.	ปณฝ. ดินแดง	12
29.	ปณฝ. ประตูนํ้า	15
30.	ปณฝ. กระทรวงการคลัง	6

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
31.	ปณศ. จตุจักร	87
32.	ปณฝ. สามแยกลาดพร้าว	10
33.	ปณฝ. เสนานิคม	9
34.	ปณฝ. เกษตรศาสตร์	6
35.	ปณฝ. จันทระเกษม	4
36.	ปณฝ. ชันทาวเวอร์ส	2
37.	ปณฝ. ตึกช้าง	3
38.	ปณฝ. ยุติธรรม	3
39.	ปณฝ. สำนักงานใหญ่ ปตท.	3
40.	ปณศ. ลาดพร้าว	94
41.	ปณฝ. เพชรบุรีตัดใหม่	8
42.	ศฝ. บดินทรเดชา	10
43.	ปณฝ. สุทธิสาร	10
44.	ปณฝ. มอนเทอเรย์ทาวเวอร์	6
45.	ปณฝ. เมืองไทย-ภัทรคอมเพล็กซ์	6
46.	ปณฝ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	3
47.	ปณฝ. ไทยประกันชีวิต	3
48.	ปณศ. จรเข้บัว	69
49.	ปณฝ. บึงกุ่ม	4
50.	ศฝ. โชคชัย 4	9
51.	ปณศ. คลองจั่น	112
52.	ปณฝ. รามคำแหง	19
53.	ปณฝ. บึงทองหลาง	6
54.	ปณฝ. หัวหมาก	9
55.	ปณฝ. คลองกุ่ม	6
56.	ปณฝ. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	3
57.	ปณจ. มินบุรี	26
58.	ปณจ. หนองจอก	17

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
59.	ปณศ. หลักสี่	94
60.	ปณฝ. คอนเมือง	8
61.	ปณฝ. กองทัพอากาศ	2
62.	ศฝ. แจ่งวัฒนะ	13
63.	ปณฝ. สำนักงาน ปตท.	8
64.	ปณศ. รามอินทรา	64
65.	ปณฝ. สะพานใหม่	8
66.	ปณฝ. คลองถนน	3
67.	ปณฝ. ไตรรัตน์	4
68.	ศฝ. หัวลำโพง	28
69.	ปณศ. ยานนาวา	89
70.	ปณฝ. สวนพลู	8
71.	ปณฝ. บางคอแหลม	3
72.	ปณฝ. วัดพระยาไกร	6
73.	ปณฝ. สาธุประดิษฐ์	6
74.	ปณฝ. บางโพงพาง	2
75.	ปณศ. รongเมือง	104
76.	ปณฝ. จุฬาลงกรณ์	7
77.	ปณฝ. สิ้นจร	3
78.	ปณฝ. สาทร	5
79.	ปณศ. บางรัก	72
80.	ไปรษณีย์กลาง	86
81.	ปณฝ. จิวเวลรี่เทรคเซ็นเตอร์	3
82.	ปณฝ. สีลม	11
83.	ปณฝ. พัฒนพงษ์	6
84.	ศฝ. อ่อนนุช 28	11
85.	ปณศ. พระโขนง	123
86.	ปณฝ. คลองเตย	10

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
87.	ปณฝ. นานา	13
88.	ปณฝ. สันติสุข	7
89.	ปณฝ. ประสานมิตร	12
90.	ปณฝ. กล้วยน้ำไท	6
91.	ปณฝ. คลองตัน	6
92.	ปณฝ. ศรีนครินทร์วิโรฒ	4
93.	ปณศ. อ่อนนุช	72
94.	ปณฝ. พัฒนาการ	8
95.	ปณฝ. สวนหลวง	4
96.	ปณฝ. ซีคอนสแควร์	5
97.	ปณศ. บางนา	59
98.	ปณฝ. อุดมสุข	7
99.	ปณฝ. คลองบางนา	3
100.	ปณฝ. ทุ่งเศรษฐี	3
101.	ปณฝ. เซ็นทรัลซิตีบางนา	6
102.	ปณฝ. ศูนย์การประชุมฯ	5
103.	ศฝ. เพชรเกษม 81	11
104.	ปณศ. บางขุนเทียน	96
105.	ปณฝ. บางบอน	5
106.	ปณฝ. เซ็นทรัลพระราม 2	5
107.	ปณศ. ภาษีเจริญ	113
108.	ปณฝ. บางแค	10
109.	ปณฝ. หนองแขม	3
110.	ปณฝ. มหาวิทยาลัยสยาม	3
111.	ปณศ. ตลิ่งชัน	45
112.	ปณศ. บางกอกน้อย	103
113.	ปณฝ. บางพลัด	8
114.	ปณฝ. ศิริราช	4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
115.	ปณฝ. บางขุนนนท์	4
116.	ปณฝ. บางอ้อ	6
117.	ปณฝ. พระปิ่นเกล้า	5
118.	ปณศ. ลาดกระบัง	19
119.	ปณฝ. เจ้าคุณทหาร	4
120.	ปณศ. ราษฎร์บูรณะ	67
121.	ปณฝ. บางประแก้ว	6
122.	ปณศ. สำเหร่	125
123.	ปณฝ. ตลาดพลู	6
124.	ปณฝ. วงเวียนใหญ่	7
125.	ปณฝ. ท่าพระ	7
126.	ปณฝ. คลองสาน	7
127.	ปณฝ. บางกอกใหญ่	4
รวม		2,877

ที่มา: http://www.praisanee.com/region_north/about_us/human/human_bkk.html และ

http://www.praisanee.com/region_south/DBMS/table.htm [เข้าเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2552]

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
1.	ปณศ. สมุทรปราการ	65
2.	ปณฝ. สำโรง	3
3.	ปณฝ. ปากน้ำ	5
4.	ปณฝ. ด่านสำโรง	5
5.	ปณศ. บางปู	34
6.	ปณศ. บางพลี	39
7.	ปณฝ. บางนาทาวเวอร์	4
8.	ปณฝ. บางเสาธง	5

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร
9.	ปณฝ. ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	22
10.	ปณภ. คลองด่าน	5
11.	ปณภ. บางป่อ	8
12.	ปณศ. พระประแดง	59
13.	ปณฝ. ลำโรงใต้	5
14.	ปณฝ. ปากลัด	5
15.	ปณศ. พระสมุทรเจดีย์	26
รวม		290

ที่มา: <http://www.praisanee.com/hrm/employee/emp.asp> [เข้าเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2552]

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายหรือแบบเป็นระบบ มีการกำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ Yamane (กิ่งพร ทองใบ 2550: 14)

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
(การวิจัยครั้งนี้ ความคลาดเคลื่อน = 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{3,167}{1+3,167(0.05)^2}$$

$$= 355$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวน 355 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบจัดชั้นภูมิในแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ตาม สัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Random Sampling) ในแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ โดยใช้สูตรการคำนวณ (พรรณชนก ประคองแก้ว 2548: 47) ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละที่ทำการไปรษณีย์} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละที่ทำการไปรษณีย์}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกเป็นแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้ คือ

ตารางที่ 3.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	ปณศ. พลับพลาไชย	91	10
2.	ปณฝ. ป้อมปราบ	10	1
3.	ปณฝ. หลานหลวง	9	1
4.	ปณฝ. สามแยก	5	1
5.	ปณศ. ราชดำเนิน	94	11
6.	ปณฝ. วัดเลียบ	13	1
7.	ปณฝ. หน้าพระลาน	12	1
8.	ปณฝ. บางลำภูบน	17	2
9.	ปณฝ. สหประชาชาติ	3	0
10.	ปณฝ. วังเทวะเวสม์	4	0
11.	ปณฝ. มหาดไทย	7	1
12.	ปณศ. ดุสิต	81	9
13.	ปณฝ. บางกระบือ	8	1
14.	ปณฝ. ทำเนียบรัฐบาล	5	1
15.	ปณฝ. จิตรลดา	4	0
16.	ปณฝ. ศึกษาธิการ	7	1

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
17.	ปณฝ. รัฐสภา	3	0
18.	ปณศ. บางซื่อ	63	7
19.	ปณฝ. บางโพ	6	1
20.	ปณฝ. พระจอมเกล้า	2	0
21.	ปณศ. สามเสนใน	132	15
22.	ปณฝ. ราชเทวี	9	1
23.	ปณฝ. มักกะสัน	12	1
24.	ปณฝ. ไทยพาณิชย์	4	0
25.	ปณฝ. ประดิพัทธ์	4	0
26.	ปณฝ. อรุณงษ์	3	0
27.	ปณฝ. สนามเป้า	9	1
28.	ปณฝ. ดินแดง	12	1
29.	ปณฝ. ประตูนํ้า	15	2
30.	ปณฝ. กระทรวงการคลัง	6	1
31.	ปณศ. จตุจักร	87	10
32.	ปณฝ. สามแยกลาดพร้าว	10	1
33.	ปณฝ. เสนานิคม	9	1
34.	ปณฝ. เกษตรศาสตร์	6	1
35.	ปณฝ. จันทระเกษม	4	0
36.	ปณฝ. ชันทาวเวอร์ส	2	0
37.	ปณฝ. ดึกซ้าง	3	0
38.	ปณฝ. ยุติธรรม	3	0
39.	ปณฝ. สำนักงานใหญ่ ปตท.	3	0
40.	ปณศ. ลาดพร้าว	94	11
41.	ปณฝ. เพชรบุรีตัดใหม่	8	1
42.	ศฝ. บดินทรเดชา	10	1
43.	ปณฝ. สุทธิสาร	10	1
44.	ปณฝ. มอนเทอเรย์ทาวเวอร์	6	1

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
45.	ปณฝ. เมืองไทย-ภัทรคอมเพล็กซ์	6	1
46.	ปณฝ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	3	0
47.	ปณฝ. ไทยประกันชีวิต	3	0
48.	ปณศ. จรเข้บัว	69	8
49.	ปณฝ. บึงกุ่ม	4	0
50.	ศฝ. โชคชัย 4	9	1
51.	ปณศ. คลองจั่น	112	13
52.	ปณฝ. รามคำแหง	19	2
53.	ปณฝ. บึงทองหลาง	6	1
54.	ปณฝ. หัวหมาก	9	1
55.	ปณฝ. คลองกุ่ม	6	1
56.	ปณฝ. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	3	0
57.	ปณจ. มีนบุรี	26	3
58.	ปณจ. หนองจอก	17	2
59.	ปณศ. หลักสี่	94	11
60.	ปณฝ. ดอนเมือง	8	1
61.	ปณฝ. กองทัพอากาศ	2	0
62.	ศฝ. แจ่งวัฒนะ	13	1
63.	ปณฝ. สำนักงาน ปตท.	8	1
64.	ปณศ. รามอินทรา	64	7
65.	ปณฝ. สะพานใหม่	8	1
66.	ปณฝ. คลองถนน	3	0
67.	ปณฝ. ไทรรัตัน	4	0
68.	ศฝ. หัวลำโพง	28	3
69.	ปณศ. ยานนาวา	89	10
70.	ปณฝ. สวนพลู	8	1
71.	ปณฝ. บางคอแหลม	3	0
72.	ปณฝ. วัดพระยาไกร	6	1

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
73.	ปณฝ. สาธุประดิษฐ์	6	1
74.	ปณฝ. บางโพธิ์พวง	2	0
75.	ปณศ. รongเมือง	104	12
76.	ปณฝ. จุฬาลงกรณ์	7	1
77.	ปณฝ. สิ้นธร	3	0
78.	ปณฝ. สาทร	5	1
79.	ปณศ. บางรัก	72	8
80.	ไปรษณีย์กลาง	86	10
81.	ปณฝ. จิวเวลรี่เทรคเซ็นเตอร์	3	0
82.	ปณฝ. สีลม	11	1
83.	ปณฝ. พัฒนพงษ์	6	1
84.	ศฝ. อ่อนนุช 28	11	1
85.	ปณศ. พระโขนง	123	14
86.	ปณฝ. คลองเตย	10	1
87.	ปณฝ. นานา	13	1
88.	ปณฝ. สันติสุข	7	1
89.	ปณฝ. ประสานมิตร	12	1
90.	ปณฝ. กล้วยน้ำไท	6	1
91.	ปณฝ. คลองตัน	6	1
92.	ปณฝ. ศรีนครินทร์วิโรฒ	4	0
93.	ปณศ. อ่อนนุช	72	8
94.	ปณฝ. พัฒนาการ	8	1
95.	ปณฝ. สวนหลวง	4	0
96.	ปณฝ. ซีคอนสแควร์	5	1
97.	ปณศ. บางนา	59	7
98.	ปณฝ. อุดมสุข	7	1
99.	ปณฝ. คลองบางนา	3	0
100.	ปณฝ. ทุ่งเศรษฐี	3	0

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
101.	ปณฝ. เซ็นทรัลซิตี้บางนา	6	1
102.	ปณฝ. ศูนย์การประชุมฯ	5	1
103.	ศฝ. เพชรเกษม 81	11	1
104.	ปณศ. บางขุนเทียน	96	11
105.	ปณฝ. บางบอน	5	1
106.	ปณฝ. เซ็นทรัลพระราม 2	5	1
107.	ปณศ. ภาษีเจริญ	113	13
108.	ปณฝ. บางแค	10	1
109.	ปณฝ. หนองแขม	3	0
110.	ปณฝ. มหาวิทยาลัยสยาม	3	0
111.	ปณศ. คลิ่งชัน	45	5
112.	ปณศ. บางกอกน้อย	103	12
113.	ปณฝ. บางพลัด	8	1
114.	ปณฝ. ศิริราช	4	0
115.	ปณฝ. บางขุนนนท์	4	0
116.	ปณฝ. บางอ้อ	6	1
117.	ปณฝ. พระปิ่นเกล้า	5	1
118.	ปณศ. ลาดกระบัง	19	2
119.	ปณฝ. เจ้าคุณทหาร	4	0
120.	ปณศ. ราษฎร์บูรณะ	67	7
121.	ปณฝ. บางประแก้ว	6	1
122.	ปณศ. ท่าพระ	125	14
123.	ปณฝ. ตลาดพลู	6	1
124.	ปณฝ. วงเวียนใหญ่	7	1
125.	ปณฝ. ท่าพระ	7	1
126.	ปณฝ. คลองสาน	7	1
127.	ปณฝ. บางกอกใหญ่	4	0
รวม		2,877	322

ตารางที่ 3.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับที่	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	ปณศ. สมุทรปราการ	65	7
2.	ปณฝ. สำโรง	3	0
3.	ปณฝ. ปากน้ำ	5	1
4.	ปณฝ. ด่านสำโรง	5	1
5.	ปณศ. บางปู	34	4
6.	ปณศ. บางพลี	39	4
7.	ปณฝ. บางนาทาวเวอร์	4	0
8.	ปณฝ. บางเสาธง	5	1
9.	ปณฝ. ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	22	2
10.	ปณภ. คลองด่าน	5	1
11.	ปณภ. บางบ่อ	8	1
12.	ปณศ. พระประแดง	59	6
13.	ปณฝ. สำโรงใต้	5	1
14.	ปณฝ. ปากลัด	5	1
15.	ปณศ. พระสมุทรเจดีย์	26	3
รวม		290	33

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ โดยจะวางแผนคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการประยุกต์ตามแนวทางของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
5. ด้านสิทธิของพนักงาน
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำ แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย เพื่อนำมาปรับปรุง และแก้ไขเพิ่มเติมให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำ
2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงและแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ เนื้อหาที่ศึกษา
4. รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามจนสมบูรณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
5. ทดสอบค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกก่อนจะนำแบบทดสอบไปใช้กับ กลุ่มตัวอย่างจริง โดยการทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มประชากรเดียวกัน จำนวน 30 คน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเรื่องเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของคำถาม ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ 0.953 และค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.379-2.285 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและจัดส่งทางไปรษณีย์ ให้กับพนักงานแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสำนักบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยผ่านหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

3.2 แจกแบบสอบถามโดยจัดส่งทางไปรษณีย์ถึงหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ เป็นผู้แจกจ่ายแบบสอบถามให้กับพนักงานในที่ทำการไปรษณีย์ เมื่อพนักงานตอบแบบสอบถามครบถ้วนให้นำแบบสอบถามบรรจุลงในซองเปล่าที่ผนึกดวงตราไปรษณียากรแล้วที่ผู้วิจัยจัดเตรียมแนบไปให้กับแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ให้นำส่งกลับตามระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อดูความสมบูรณ์ให้ครบถ้วน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส แล้วนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติหาค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนวณโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานและแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-Test)

4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จำนวน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-Test) ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีการทดสอบในรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe's test

4.5 การแปลผลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1970: 190; ณิชพล ภูเต็ง 2540: 62; นิตยาพร สาร 2546: 69) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ” จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 322 คน และจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 33 คน โดยมีผลการศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 8 ด้านดังนี้

1.1 ด้านเพศ จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 90.99 และเป็นเพศหญิงจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.01 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.2 ด้านอายุ จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 45 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.65 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 46 – 50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 น้อยที่สุดคือมีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.35 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.3 ด้านระดับการศึกษา จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 64.23 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน

124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.93 น้อยที่สุดมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.4 ด้านสถานภาพ จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 70.14 รองลงมา มีสถานภาพโสดจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38 น้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้าง / หม้ายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.48 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.5 ด้านรายได้ต่อเดือน จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.31 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.62 น้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.04 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.6 ด้านอายุการทำงาน จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 21 – 25 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 รองลงมา มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 16 – 20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.06 น้อยที่สุดมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.7 ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานปฏิบัติการจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 53.24 รองลงมา มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นหัวหน้าแผนกจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38 น้อยที่สุดมีตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.8 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์อยู่ในเขตใด จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 ส่วนที่เหลือสังกัดที่ทำการไปรษณีย์อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานไปรษณีย์ในเขต กรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	323	90.99
	หญิง	32	9.01
	รวม	355	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	21	5.92
	25 – 30 ปี	28	7.89
	31 – 35 ปี	19	5.35
	36 – 40 ปี	35	9.86
	41 – 45 ปี	123	34.65
	46 – 50 ปี	88	24.79
	มากกว่า 50 ปี	41	11.55
	รวม	355	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	228	64.23
	ปริญญาตรี	124	34.93
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	.85
	รวม	355	100.00
สถานภาพ	โสด	83	23.38
	สมรส	249	70.14
	หย่าร้าง / หม้าย	23	6.48
	รวม	355	100.00
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	53	14.93
	10,000 – 20,000 บาท	65	18.31
	20,001 – 30,000 บาท	59	16.62
	30,001 – 40,000 บาท	36	10.14
	40,001 – 50,000 บาท	33	9.30
	50,001 – 60,000 บาท	25	7.04
	60,001 – 70,000 บาท	40	11.27

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

		จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน (ต่อ)	มากกว่า 70,000 บาท	44	12.39
	รวม	355	100.00
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	42	11.83
	5 – 10 ปี	21	5.92
	11 – 15 ปี	45	12.68
	16 – 20 ปี	57	16.06
	21 – 25 ปี	109	30.70
	26 – 30 ปี	53	14.93
	มากกว่า 30 ปี	28	7.89
	รวม	355	100.00
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	พนักงานปฏิบัติการ	189	53.24
	หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	55	15.49
	หัวหน้าแผนก	83	23.38
	อื่นๆ โปรครระบุ	28	7.89
	รวม	355	100.00
สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขต	กรุงเทพมหานคร	322	90.70
	สมุทรปราการ	33	9.30
	รวม	355	100.00

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

2.1 ระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการ

ทำงานร่วมกันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 น้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.25 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S. D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	0.81	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.38	0.78	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.69	0.68	มาก
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.78	0.64	มาก
ด้านสิทธิของพนักงาน	3.49	0.74	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.66	0.78	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	0.88	มาก
รวม	3.53	0.75	มาก

จากระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมเมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้านจะพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ เท่ากับเรื่องการได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมาคือเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 3.20 น้อยที่สุดคือเรื่องการมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย 2.77 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.61	0.96	มาก
รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.20	1.11	ปานกลาง
ท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงาน อย่างเหมาะสม	3.61	0.89	มาก
ท่านมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน	2.77	1.11	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้นขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.09	1.04	ปานกลาง
รวม	3.25	1.022	ปานกลาง

2) ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องการมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือการมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.55 น้อยที่สุดคือเรื่องหน่วยงานมีการส่งมอบหมายภารกิจหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.15 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.62	0.89	มาก
ในการปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.19	1.01	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการสัมมนา ฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.15	1.03	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงานของท่าน	3.40	1.04	ปานกลาง
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง	3.55	0.89	มาก
รวม	3.38	0.97	ปานกลาง

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องว่างานที่ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคตมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้อย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.94 น้อยที่สุดคือเรื่องหน่วยงานได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.25 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	3.25	0.98	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.62	0.82	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับได้	3.42	0.96	ปานกลาง
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.94	0.85	มาก
ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต	4.20	0.75	มาก
รวม	3.68	0.87	มาก

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือเรื่องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.79 น้อยที่สุดคือเรื่องหน่วยงานมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน	3.54	0.99	มาก
สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	4.19	0.88	มาก
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.79	0.88	มาก
เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.62	0.75	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ	3.75	0.87	มาก
รวม	3.77	0.87	มาก

5) ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมาคือเรื่องเพื่อนร่วมงานต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.58 น้อยที่สุดคือเรื่องในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.24 ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านสิทธิของพนักงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.45	0.92	ปานกลาง
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	3.38	0.87	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.58	0.82	มาก
ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.24	1.00	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน	3.81	0.89	มาก
รวม	3.49	0.90	ปานกลาง

6) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละ

ละวันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือเรื่องจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานกำหนดให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.72 น้อยที่สุดคือเรื่องมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.54 ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	3.73	0.86	มาก
ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	3.62	0.92	มาก
ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.54	1.05	มาก
ภาระหน้าที่ของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.70	0.97	มาก
ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานกำหนดให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.72	0.97	มาก
รวม	3.66	0.95	มาก

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน สามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือเรื่องผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 น้อยที่สุดคือเรื่องผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.31 ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.31	1.02	ปานกลาง
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.63	.95	มาก
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด กระทบกับหน่วยงานด้วยความยุติธรรม	3.53	1.02	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	3.46	1.03	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.57	1.05	มาก
รวม	3.50	1.01	มาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ มีจำนวน 7 ด้านดังนี้

3.1 เปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.27	.811	3.12	.828	.980	.328
ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.41	.773	3.14	.799	1.879	.061
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.69	.669	3.63	.759	.491	.624
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.78	.635	3.74	.737	.362	.717
ด้านสิทธิของพนักงาน	3.50	.735	3.34	.757	1.174	.241
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.67	.756	3.56	1.000	.643	.525
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	.870	3.42	.955	.586	.558

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการกับเพศเมื่อจำแนกรายด้าน จะพบว่า

1) ด้านเพศเปรียบเทียบกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าไม่มีความแตกต่าง ในเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ เรื่องการได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม เรื่องการมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน และเรื่องหน่วยงานมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่วนเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.62	.942	3.44	1.13	1.03	.300

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจาก หน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.25	1.081	2.69	1.30	2.74	.006*
ท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จาก หน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.59	.898	3.72	.77	-.75	.450
ท่านมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานใน แต่ละเดือน	2.80	1.100	2.47	1.16	1.61	.108
หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้น เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.07	1.049	3.28	.92	-1.10	.269

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ด้านเพศเปรียบเทียบกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าไม่มีความแตกต่าง ในเรื่องมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เรื่องหน่วยงานของท่านมีการสัมมนา ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงานของท่าน และเรื่องท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.63	.869	3.50	1.078	.818	.414
ในการปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมใน การวางแผนปฏิบัติงาน	3.25	.994	2.66	1.004	3.208	.001*

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
หน่วยงานของท่านมีการสัมมนาฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้ คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.16	1.023	3.06	1.105	.500	.618
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุม งานด้วยตนเอง	3.42	1.035	3.19	1.091	1.228	.220
	3.57	.879	3.28	.958	1.774	.077

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านเพศเปรียบเทียบกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพบว่าไม่มี ความแตกต่าง ในเรื่องหน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและ ยุติธรรม เรื่องท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรื่องหน่วยงานของท่าน มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับได้ เรื่องหน่วยงานเปิด โอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเรื่องท่านเห็นว่างานที่ท่านทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงานจำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อน ตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและ ยุติธรรม	3.25	.982	3.28	.991	-.167	.867
ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มี ความรับผิดชอบมากขึ้น	3.63	.818	3.50	.880	.842	.400

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อม ที่จะให้ ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ตามลำดับได้	3.45	.942	3.16	1.139	1.643	.101
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ใน การสอบปรับเปลี่ยนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.95	.842	3.91	.893	.262	.793
ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้า และมั่นคงในอนาคต	4.19	.742	4.31	.780	-.895	.372

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านเพศเปรียบเทียบกับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าไม่มี ความแตกต่าง ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนว ทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน เรื่องสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการ ทำงานเป็นทีม เรื่องเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ เรื่องเพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และเรื่อง ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงใน ตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกันจำแนกตามเพศ

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนว ทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน	3.55	.997	3.47	.915	.449	.654
สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือ การร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	4.20	.879	4.16	.884	.238	.812

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.78	.861	3.81	1.091	-.178	.859
เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.62	.743	3.56	.840	.429	.668
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ	3.75	.860	3.69	.965	.402	.688

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ด้านเพศเปรียบเทียบกับด้านสิทธิของพนักงาน พบว่าไม่มีความแตกต่าง ในเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เรื่องในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน ส่วนในเรื่องท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานจำแนกตามเพศ

ด้านสิทธิของพนักงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.46	.902	3.28	1.114	1.053	.293
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	3.42	.854	3.03	.967	2.415	.016*
เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.58	.809	3.53	.950	.333	.739

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.26	.997	3.00	.984	1.409	.160
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน	3.80	.888	3.88	.871	-.464	.643

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านเพศเปรียบเทียบกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าไม่มี ความแตกต่าง ในเรื่องช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม เรื่องช่วงเวลา พักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม เรื่องท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับ ครอบครัวอย่างเพียงพอ เรื่องภาระหน้าที่ของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และ เรื่องท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานกำหนดให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของ ท่านมีความเหมาะสม	3.73	.851	3.72	.958	.094	.925
ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละ วันของท่านมีความเหมาะสม	3.62	.916	3.63	.976	-.034	.973
ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว อย่างเพียงพอ	3.56	1.015	3.28	1.326	1.171	.250
ภาระหน้าที่ของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตครอบครัว	3.72	.934	3.50	1.270	.961	.343
ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงาน กำหนดให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.73	.946	3.66	1.234	.318	.753

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ด้านเพศเปรียบเทียบกับด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าไม่มีความแตกต่าง ในเรื่องผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เรื่องเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้ เรื่องผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด ภาวะเบียดเบียนหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามเพศ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.32	1.030	3.25	.984	.346	.730
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.64	.936	3.50	1.078	.818	.414
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด ภาวะเบียดเบียนหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม	3.55	1.001	3.31	1.203	1.249	.213
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	3.46	1.020	3.47	1.107	-.043	.966
ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.57	1.049	3.56	1.105	.027	.978

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ด้านจำแนกตามอายุ

ด้านอายุเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่ามีความแตกต่าง ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความ

สมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	37.644	6	6.274	11.140	.000*
	ในกลุ่ม	196.000	348	.563		
	รวม	233.644	354			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	15.918	6	2.653	4.656	.000*
	ในกลุ่ม	198.301	348	.570		
	รวม	214.219	354			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.774	6	1.962	4.539	.000*
	ในกลุ่ม	150.439	348	.432		
	รวม	162.213	354			
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4.550	6	.758	1.854	.088
	ในกลุ่ม	142.341	348	.409		
	รวม	146.891	354			
ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.513	6	2.252	4.382	.000*
	ในกลุ่ม	178.878	348	.514		
	รวม	192.391	354			
ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	14.806	6	2.468	4.282	.000*
	ในกลุ่ม	200.566	348	.576		
	รวม	215.372	354			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	15.055	6	2.509	3.393	.003*
	ในกลุ่ม	252.904	342	.739		
	รวม	267.960	348			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามอายุ โดยแยกรายละเอียดรายด้าน พบว่า

ด้านอายุกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความพอใจในค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มากกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25 – 30 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี อายุ 41 – 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี มีความพอใจในค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 – 40 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับอายุ จำแนกเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{x}	2.91	2.97	2.83	2.86	3.15	3.51	3.90
ต่ำกว่า 25 ปี	2.91	.057	-.083	-.057	.240	.593	.988*	
25 – 30 ปี	2.97		-.140	-.114	.183	.535	.931*	
31 – 35 ปี	2.83			.026	.323	.675	1.071*	
36 – 40 ปี	2.86				.297	.650*	1.045*	
41 – 45 ปี	3.15					.352	.748*	
46 – 50 ปี	3.51						.396	
มากกว่า 50 ปี	3.90							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี มีความพอใจในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถกับอายุ จำแนกเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30ปี	31 – 35ปี	36 – 40ปี	41 – 45ปี	46 – 50ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{x}	3.36	3.21	3.37	3.12	3.22	3.65	3.67
ต่ำกว่า 25 ปี	3.36							
25 – 30 ปี	3.21	-0.148	.007					
31 – 35 ปี	3.37		.154					
36 – 40 ปี	3.12			-0.248				
41 – 45 ปี	3.22				-0.149			
46 – 50 ปี	3.65					.426*		
มากกว่า 50 ปี	3.67						.023	

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มที่มีมากกว่า 50 ปี มีความพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับอายุ จำแนกเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30ปี	31 – 35ปี	36 – 40ปี	41 – 45ปี	46 – 50ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{x}	3.67	3.57	3.68	3.43	3.56	3.85	4.03
ต่ำกว่า 25 ปี	3.67							
25 – 30 ปี	3.57	-0.095	.018					
31 – 35 ปี	3.68		.113					
36 – 40 ปี	3.43			-0.256				
41 – 45 ปี	3.56				-0.122			
46 – 50 ปี	3.85					.283		
มากกว่า 50 ปี	4.03						.472*	

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุกับด้านสิทธิของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มที่มีมากกว่า 46 – 50 ปี มีความพอใจในด้านสิทธิของพนักงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 – 40 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับอายุ จำแนกเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{x}	3.45	3.56	3.57	3.15	3.33	3.71	3.70
ต่ำกว่า 25 ปี	3.45	.117	.121	-.299	-.113	.266	.250	
25 – 30 ปี	3.56		.004	-.416	-.229	.149	.133	
31 – 35 ปี	3.57			-.420	-.233	.145	.129	
36 – 40 ปี	3.15				.186	.565*	.549	
41 – 45 ปี	3.33					.379*	.363	
46 – 50 ปี	3.71						-.016	
มากกว่า 50 ปี	3.70							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากการวิเคราะห์ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19 แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบว่ารายคู่ใดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับอายุ จำแนกเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{x}	3.30	3.31	3.77	3.61	3.56	3.88	3.92
ต่ำกว่า 25 ปี	3.30	.012	.473	.316	.267	.584	.627	
25 – 30 ปี	3.31		.461	.304	.255	.572	.615	
31 – 35 ปี	3.77			-.157	-.206	.111	.154	

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{x}	3.30	3.31	3.77	3.61	3.56	3.88	3.92
36 – 40 ปี	3.61					-.049	.268	.311
41 – 45 ปี	3.56						.317	.359
46 – 50 ปี	3.88							.042
มากกว่า 50 ปี	3.92							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุกับการปกครองบังคับบัญชาจากการวิเคราะห์ในด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19 แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบว่ารายคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชา กับอายุ จำแนกเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	46 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{x}	3.52	3.55	3.52	3.17	3.33	3.74	3.76
ต่ำกว่า 25 ปี	3.52							.240
25 – 30 ปี	3.55	.028						.212
31 – 35 ปี	3.52		-.032					.244
36 – 40 ปี	3.17			-.344				.589
41 – 45 ปี	3.33				.160			.428
46 – 50 ปี	3.74					.409		.019
มากกว่า 50 ปี	3.76							

3.3 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านระดับการศึกษาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่าไม่มีความแตกต่าง ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.759	2	.380	.574	.564
	ในกลุ่ม	232.885	352	.662		
	รวม	233.644	354			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.615	2	.807	1.337	.264
	ในกลุ่ม	212.604	352	.604		
	รวม	214.219	354			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.308	2	.154	.335	.716
	ในกลุ่ม	161.905	352	.460		
	รวม	162.213	354			
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.008	2	.004	.009	.991
	ในกลุ่ม	146.883	352	.417		
	รวม	146.891	354			
ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.186	2	.093	.170	.844
	ในกลุ่ม	192.206	352	.546		
	รวม	192.391	354			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.277	2	2.138	3.566	.029*
	ในกลุ่ม	211.095	352	.600		
	รวม	215.372	354			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.171	2	.585	.759	.469
	ในกลุ่ม	266.789	346	.771		
	รวม	267.960	348			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยแยกรายละเอียดรายด้าน พบว่า

ด้านระดับการศึกษากับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพอใจในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับระดับการศึกษา จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.74			
ปริญญาตรี	3.51			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80			
		3.74	3.51	3.80
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.74		-.229*	.058
ปริญญาตรี	3.51			.287
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ด้านจำแนกตามสถานภาพ

ด้านสถานภาพเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่าไม่มีความแตกต่างในทุกด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.847	2	.924	1.403	.247
	ในกลุ่ม	231.797	352	.659		
	รวม	233.644	354			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.624	2	.312	.514	.598
	ในกลุ่ม	213.595	352	.607		
	รวม	214.219	354			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.029	2	.015	.032	.969
	ในกลุ่ม	162.184	352	.461		
	รวม	162.213	354			
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.255	2	.128	.306	.737
	ในกลุ่ม	146.636	352	.417		
	รวม	146.891	354			
ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.459	2	.230	.421	.657
	ในกลุ่ม	191.932	352	.545		
	รวม	192.391	354			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.008	2	1.504	2.493	.084
	ในกลุ่ม	212.364	352	.603		
	รวม	215.372	354			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.129	2	.064	.083	.920
	ในกลุ่ม	267.831	346	.774		
	รวม	267.960	348			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ด้านจำแนกตามรายได้

ด้านรายได้เปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่ามีความแตกต่างในทุกด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามรายได้

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	64.019	7	9.146	18.709	.000*
	ในกลุ่ม	169.626	347	.489		
	รวม	233.644	354			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	29.143	7	4.163	7.806	.000*
	ในกลุ่ม	185.076	347	.533		
	รวม	214.219	354			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.899	7	2.843	6.931	.000*
	ในกลุ่ม	142.314	347	.410		
	รวม	162.213	354			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	11.387	7	1.627	4.166	.000*
	ในกลุ่ม	135.504	347	.391		
	รวม	146.891	354			
ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.250	7	2.036	3.965	.000*
	ในกลุ่ม	178.141	347	.513		
	รวม	192.391	354			
ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	16.646	7	2.378	4.152	.000*
	ในกลุ่ม	198.726	347	.573		
	รวม	215.372	354			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	20.545	7	2.935	4.045	.000*
	ในกลุ่ม	247.415	341	.726		
	รวม	267.960	348			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามรายได้โดยแยกรายละเอียดรายด้าน พบว่า

ด้านรายได้กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 13 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้ 50,001 – 60,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้ 60,001 – 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท และรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับรายได้
จำแนกเป็นรายคู่

รายได้	\bar{x}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	50,001 –	60,001 –	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	70,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	\bar{x}	2.83	2.74	3.05	3.21	3.63	3.78	3.64	3.89
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.83		-.092	.217	.377	.796*	.950*	.801*	1.052*
10,000 – 20,000 บาท	2.74			.309	.470	.889*	1.042*	.893*	1.145*
20,001 – 30,000 บาท	3.05				.160	.579*	.733*	.584*	.836*
30,001 – 40,000 บาท	3.21					.419	.573	.424	.675*
40,001 – 50,000 บาท	3.63						.154	.005	.256
50,001 – 60,000 บาท	3.78							-.149	.102
60,001 – 70,000 บาท	3.64								.251
มากกว่า 70,000 บาท	3.89								

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้กับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้ 60,001 – 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถกับรายได้
จำแนกเป็นรายคู่

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	50,001 –	60,001 –	มากกว่า	
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	70,000	
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	
		\bar{x}	3.31	3.01	3.14	3.28	3.64	3.58	3.73	3.81
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.31		-.304	-.174	-.030	.323	.271	.417	.496	
10,000 – 20,000 บาท	3.01			.130	.274	.627*	.575	.721*	.800*	
20,001 – 30,000 บาท	3.14				.144	.497	.445	.591*	.670*	
30,001 – 40,000 บาท	3.28					.353	.301	.447	.526	
40,001 – 50,000 บาท	3.64						-.052	.094	.173	
50,001 – 60,000 บาท	3.58							.146	.225	
60,001 – 70,000 บาท	3.73								.079	
มากกว่า 70,000 บาท	3.81									

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาท รายได้ 50,001 – 60,000 บาท รายได้ 60,001 –
70,000 บาท รายได้มากกว่า 70,000 บาทมีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000 บาท
ดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับ
รายได้จำแนกเป็นรายคู่

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	50,001 –	60,001 –	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	70,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		\bar{x}	3.59	3.33	3.54	3.69	3.90	3.97	4.01
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.59		-.260	-.057	.102	.311	.376	.308	.417
10,000 – 20,000 บาท	3.33			.203	.362	.571*	.636*	.568*	.677*
20,001 – 30,000 บาท	3.54				.159	.367	.432	.364	.473

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 60,000 บาท	60,001 – 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
	\bar{x}	3.59	3.33	3.54	3.69	3.90	3.97	3.90	4.01
30,001 – 40,000 บาท	3.69					.209	.274	.206	.315
40,001 – 50,000 บาท	3.90						.065	-.003	.106
50,001 – 60,000 บาท	3.97							-.068	.041
60,001 – 70,000 บาท	3.90								.109
มากกว่า 70,000 บาท	4.01								

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้กับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับรายได้จำแนกเป็นรายคู่

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 60,000 บาท	60,001 – 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
	\bar{x}	3.75	3.57	3.65	3.64	3.91	3.77	3.99	4.10
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75		-.185	-.104	-.110	.154	.013	.235	.345
10,000 – 20,000 บาท	3.57			.082	.075	.340	.199	.421	.531*
20,001 – 30,000 บาท	3.65				-.006	.258	.117	.339	.449
30,001 – 40,000 บาท	3.64					.265	.124	.346	.456
40,001 – 50,000 บาท	3.91						-.141	.081	.191
50,001 – 60,000 บาท	3.77							.222	.332
60,001 – 70,000 บาท	3.99								.110
มากกว่า 70,000 บาท	4.10								

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้กับด้านสิทธิของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่
กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาทดังแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับรายได้จำแนกเป็นรายคู่

รายได้	\bar{x}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	50,001 –	60,001 –	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	70,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	\bar{x}	3.46	3.19	3.37	3.40	3.63	3.66	3.73	3.78
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.46		-.273	-.095	-.064	.166	.200	.261	.313
10,000 – 20,000 บาท	3.19			.179	.209	.440	.473	.534	.587*
20,001 – 30,000 บาท	3.37				.031	.261	.295	.356	.408
30,001 – 40,000 บาท	3.40					.230	.264	.325	.377
40,001 – 50,000 บาท	3.63						.034	.095	.147
50,001 – 60,000 บาท	3.66							.061	.113
60,001 – 70,000 บาท	3.73								.052
มากกว่า 70,000 บาท	3.78								

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้กับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่
กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาทดังแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับ
รายได้จำแนกเป็นรายคู่

รายได้	\bar{x}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	50,001 –	60,001 –	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	70,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	\bar{x}	3.43	3.40	3.66	3.52	3.90	3.86	3.85	3.98
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43		-.034	.227	.088	.469	.430	.416	.543
10,000 – 20,000 บาท	3.40			.261	.122	.503	.464	.450	.577*
20,001 – 30,000 บาท	3.66				-.139	.242	.203	.189	.316
30,001 – 40,000 บาท	3.52					.381	.342	.328	.455
40,001 – 50,000 บาท	3.90						-.039	-.053	.074
50,001 – 60,000 บาท	3.86							-.014	.113
60,001 – 70,000 บาท	3.85								.127
มากกว่า 70,000 บาท	3.98								

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้กับด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่
กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 –
20,000 บาทดังแสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับรายได้จำแนกเป็น
รายคู่

รายได้	\bar{x}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	50,001 –	60,001 –	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	70,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	\bar{x}	3.40	3.19	3.35	3.38	3.82	3.72	3.74	3.84
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.40		-.212	-.054	-.024	.424	.320	.340	.437
10,000 – 20,000 บาท	3.19			.158	.189	.637	.532	.552	.650*
20,001 – 30,000 บาท	3.35				.031	.478	.374	.394	.491
30,001 – 40,000 บาท	3.38					.448	.344	.364	.461

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

รายได้	\bar{x}	ต่ำกว่า	10,000 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	50,001 –	60,001 –	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	70,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	\bar{x}	3.40	3.19	3.35	3.38	3.82	3.72	3.74	3.84
40,001 – 50,000 บาท	3.82						-1.04	-0.84	.013
50,001 – 60,000 บาท	3.72							.020	.117
60,001 – 70,000 บาท	3.74								.097
มากกว่า 70,000 บาท	3.84								

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ด้านจำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านอายุการทำงานเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่ามีความแตกต่างในทุกด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามอายุการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	44.479	6	7.413	13.638	.000*
	ในกลุ่ม	189.165	348	.544		
	รวม	233.644	354			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	19.865	6	3.311	5.928	.000*
	ในกลุ่ม	194.354	348	.558		
	รวม	214.219	354			

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.215	6	1.869	4.308	.000*
	ในกลุ่ม	150.998	348	.434		
	รวม	162.213	354			
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.848	6	1.475	3.718	.001*
	ในกลุ่ม	138.043	348	.397		
	รวม	146.891	354			
ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.829	6	1.972	3.800	.001*
	ในกลุ่ม	180.562	348	.519		
	รวม	192.391	354			
ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	15.144	6	2.524	4.387	.000*
	ในกลุ่ม	200.228	348	.575		
	รวม	215.372	354			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	12.780	6	2.130	2.855	.010*
	ในกลุ่ม	255.180	342	.746		
	รวม	267.960	348			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยแยกรายละเอียดรายด้าน พบว่า

ด้านอายุการทำงานกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 10 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุงาน 21 – 25 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี

กลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปี อายุงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี

กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปี อายุงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี
\bar{x}	2.87	2.95	2.77	3.04	3.39	3.75	3.79
ต่ำกว่า 5 ปี	2.87	.081	-.103	.164	.521*	.880*	.914*
5 – 10 ปี	2.95		-.183	.083	.440	.799*	.833*
11 – 15 ปี	2.77			.266	.624*	.982*	1.017*
16 – 20 ปี	3.04				.358	.716*	.751*
21 – 25 ปี	3.39					.358	.393
26 – 30 ปี	3.75						.035
มากกว่า 30 ปี	3.79						

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุการทำงานกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี

กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี
\bar{x}	3.27	3.46	3.06	3.11	3.43	3.74	3.72
ต่ำกว่า 5 ปี	3.27	.186	-.214	-.159	.154	.472	.450
5 – 10 ปี	3.46		-.399	-.345	-.031	.286	.264
11 – 15 ปี	3.06			.055	.368	.686*	.664*
16 – 20 ปี	3.11				.313	.631*	.609

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี	
	\bar{x}	3.27	3.46	3.06	3.11	3.43	3.74	3.72
21 – 25 ปี	3.43					.318	.296	
26 – 30 ปี	3.74							-.022
มากกว่า 30 ปี	3.72							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุการทำงานกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี	
	\bar{x}	3.58	3.72	3.39	3.52	3.77	3.86	4.00
ต่ำกว่า 5 ปี	3.58		.143	-.190	-.208	.186	.283	.419
5 – 10 ปี	3.72			-.333	.125	.043	.140	.276
11 – 15 ปี	3.39				-.251	.376	.473	.609*
16 – 20 ปี	3.52					.251	.348	.484
21 – 25 ปี	3.77						.097	.233
26 – 30 ปี	3.86							.136
มากกว่า 30 ปี	4.00							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุการทำงานกับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี	
	\bar{x}	3.68	3.99	3.56	3.64	3.80	3.68	3.99
ต่ำกว่า 5 ปี	3.68		.314	-.121	-.038	.122	.199	.460
5 – 10 ปี	3.99			-.435	-.352	-.192	-.115	.145
11 – 15 ปี	3.56				.083	.243	.320	.580*
16 – 20 ปี	3.64					.160	.237	.497
21 – 25 ปี	3.80						.077	.338
26 – 30 ปี	3.68							.260
มากกว่า 30 ปี	3.99							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุการทำงานกับด้านสิทธิของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี	
	\bar{x}	3.45	3.63	3.16	3.31	3.54	3.71	3.73
ต่ำกว่า 5 ปี	3.45		.176	-.297	-.147	.093	.253	.276
5 – 10 ปี	3.63			-.473	-.323	-.084	.077	.100
11 – 15 ปี	3.16				.150	.389	.550*	.573

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี	
	\bar{x}	3.45	3.63	3.16	3.31	3.54	3.71	3.73
16 – 20 ปี	3.31				.240	.400	.423	
21 – 25 ปี	3.54					.161	.184	
26 – 30 ปี	3.71						.023	
มากกว่า 30 ปี	3.73							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุการทำงานกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10ปี	11 – 15ปี	16 – 20ปี	21 – 25ปี	26 – 30ปี	มากกว่า 30 ปี	
	\bar{x}	3.28	3.68	3.49	3.57	3.72	4.00	3.84
ต่ำกว่า 5 ปี	3.28	.395	.208	.287	.438	.715*	.562	
5 – 10 ปี	3.68		-.187	-.108	.043	.320	.167	
11 – 15 ปี	3.49			.080	.230	.507	.354	
16 – 20 ปี	3.57				.151	.428	.274	
21 – 25 ปี	3.72					.277	.124	
26 – 30 ปี	4.00						-.153	
มากกว่า 30 ปี	3.84							

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุการทำงานกับด้านการปกครองบังคับบัญชาจากการวิเคราะห์ในด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.37 แต่

เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบว่ารายคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับอายุการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	\bar{x} 3.38	3.60	3.20	3.33	3.56	3.80	3.71
ต่ำกว่า 5 ปี	3.38	.220	-.180	-.055	.177	.420	.331
5 – 10 ปี	3.60		-.400	-.275	-.043	.200	.111
11 – 15 ปี	3.20			.125	.357	.600	.511
16 – 20 ปี	3.33				.232	.475	.386
21 – 25 ปี	3.56					.243	.154
26 – 30 ปี	3.80						-.089
มากกว่า 30 ปี	3.71						

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ด้านจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงานเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่ามีความแตกต่างในทุกด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่
ทำการไปรษณีย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	21.543	3	7.181	11.884	.000*
	ในกลุ่ม	212.101	351	.604		
	รวม	233.644	354			
ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	31.270	3	10.423	19.998	.000*
	ในกลุ่ม	182.948	351	.521		
	รวม	214.219	354			
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.536	3	5.845	14.181	.000*
	ในกลุ่ม	144.677	351	.412		
	รวม	162.213	354			
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	11.158	3	3.719	9.618	.000*
	ในกลุ่ม	135.732	351	.387		
	รวม	146.891	354			
ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.854	3	3.951	7.682	.000*
	ในกลุ่ม	180.538	351	.514		
	รวม	192.391	354			
ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	9.678	3	3.226	5.505	.001*
	ในกลุ่ม	205.694	351	.586		
	รวม	215.372	354			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	15.489	3	5.163	7.055	.000*
	ในกลุ่ม	252.470	345	.732		
	รวม	267.960	348			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการ
ไปรษณีย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยแยกรายละเอียดรายด้าน พบว่า

ด้านตำแหน่งงานกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งงานอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการดังแสดงในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา		พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน/ หัวหน้าโซน	หัวหน้าแผนก	อื่นๆ
	\bar{x}	3.04	3.32	3.56	3.66
พนักงานปฏิบัติการ	3.04		.278	.526*	.619*
หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	3.32			.247	.341
หัวหน้าแผนก	3.56				.093
อื่นๆ	3.66				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงานกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าโซน ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการดังแสดงในตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา		พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน/ หัวหน้าโซน	หัวหน้าแผนก	อื่นๆ
	\bar{x}	3.12	3.51	3.72	3.91
พนักงานปฏิบัติการ	3.12		.390*	.603*	.788*
หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	3.51			.214	.398
หัวหน้าแผนก	3.72				.184
อื่นๆ	3.91				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงานกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าโซน ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการดังแสดงในตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา		พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน/ หัวหน้าโซน	หัวหน้าแผนก	อื่นๆ
	\bar{x}	3.49	3.78	3.98	3.97
พนักงานปฏิบัติการ	3.49		.294*	.495*	.484*
หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	3.78			.201	.190
หัวหน้าแผนก	3.98				-.012
อื่นๆ	3.97				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงานกับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการดังแสดงในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา		พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน/ หัวหน้าโซน	หัวหน้าแผนก	อื่นๆ
	\bar{x}	3.63	3.80	4.00	4.08
พนักงานปฏิบัติการ	3.63		.170	.378*	.452*
หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	3.80			.208	.282
หัวหน้าแผนก	4.00				.074
อื่นๆ	4.08				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงานกับด้านสิทธิของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการดังแสดงในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงานกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา		พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน/ หัวหน้าโซน	หัวหน้าแผนก	อื่นๆ
	\bar{x}	3.33	3.54	3.73	3.77
พนักงานปฏิบัติการ	3.33		.213	.396*	.442*
หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	3.54			.183	.230
หัวหน้าแผนก	3.73				.046
อื่นๆ	3.77				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงานกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการดังแสดงในตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา		พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน/ หัวหน้าโซน	หัวหน้าแผนก	อื่นๆ
	\bar{x}	3.54	3.59	3.91	3.91
พนักงานปฏิบัติการ	3.54		.044	.364*	.365
หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	3.59			.321	.322
หัวหน้าแผนก	3.91				.001
อื่นๆ	3.91				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงานกับด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงาน ปฏิบัติการดังแสดงในตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายคู่

การศึกษา		พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน/ หัวหน้าโซน	หัวหน้าแผนก	อื่นๆ
	\bar{x}	3.32	3.54	3.81	3.74
พนักงานปฏิบัติการ	3.32		.215	.489*	.420
หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน	3.54			.274	.205
หัวหน้าแผนก	3.81				-.069
อื่นๆ	3.74				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระหว่างที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครกับจังหวัดสมุทรปราการ โดยแยกเป็นรายด้านพบว่า

4.1 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ระหว่างในเขตกรุงเทพฯ และสมุทรปราการ
 เปรียบเทียบกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ด้านท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม ด้านท่านมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ทำงานสังกัดในเขตกรุงเทพฯ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่ทำงานในจังหวัดสมุทรปราการดังแสดงในตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
จำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจาก หน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.62	.960	3.48	.972	.758	.449
รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจาก หน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.20	1.119	3.15	1.064	.247	.805
ท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จาก หน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.61	.894	3.58	.830	.203	.839
ท่านมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานใน แต่ละเดือน	2.78	1.101	2.64	1.194	.721	.471
หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้น เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.13	1.018	2.67	1.164	2.459	.014*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ระหว่างในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด

สมุทรปราการเปรียบเทียบกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันใน
ทุกด้านดังแสดงในตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนก
สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.63	.891	3.55	.869	.523	.601
ในการปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมใน การวางแผนปฏิบัติงาน	3.22	1.000	2.97	1.075	1.346	.179

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานของท่านมีการสัมมนาฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้ คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.16	1.018	3.06	1.144	.519	.604
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุม งานด้วยตนเอง	3.57	.880	3.30	.951	1.655	.099

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ระหว่างในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด

สมุทรปราการเปรียบเทียบกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าด้านงานที่ท่าน
ทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหน่วยงานของท่านได้พิจารณา
เลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม ด้านท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความ
รับผิดชอบมากขึ้น ด้านหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่
สูงกว่าตามลำดับได้ ด้านหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเปลี่ยนขึ้นเลื่อน
ตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ทำงานสังกัดในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นด้วย
มากกว่ากลุ่มที่ทำงานสังกัดในจังหวัดสมุทรปราการดังแสดงในตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ
ทำงานจำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด
สมุทรปราการ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อน ตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและ ยุติธรรม	3.29	.955	2.88	1.166	2.317	.021*

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.65	.795	3.27	1.008	2.541	.011*
หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับได้	3.46	.937	3.09	1.156	2.086	.038*
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.99	.815	3.48	1.004	3.320	.001*
ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต	4.21	.747	4.12	.740	.637	.525

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ระหว่างในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด

สมุทรปราการเปรียบเทียบกับด้านบุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าด้านสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ด้านเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ด้านเพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ด้านท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ทำงานสังกัดในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มที่ทำงานสังกัดในจังหวัดสมุทรปราการดังแสดงในตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านบุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านบุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน	3.58	.964	3.18	1.158	2.220	.027*

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือ การร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	4.21	.861	3.97	1.015	1.527	.128
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่าน มักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ	3.81	.871	3.55	.971	1.647	.100
เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.62	.757	3.58	.708	.330	.742
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เสมอ	3.74	.860	3.79	.960	-.287	.774

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ระหว่างในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด

สมุทรปราการเปรียบเทียบกับด้านสิทธิของพนักงาน พบว่าด้านผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน ด้านเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม ด้านในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ทำงานสังกัดในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มที่ทำงานสังกัดในจังหวัดสมุทรปราการดังแสดงในตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านสิทธิของพนักงาน	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.46	.914	3.27	1.008	1.127	.261

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ด้านสิทธิของพนักงาน	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้ แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็น ว่าเหมาะสม	3.42	.851	3.03	.984	2.464	.014*
เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล	3.58	.829	3.58	.751	.013	.990
ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็น ของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพ การทำงาน	3.27	.979	2.88	1.111	2.175	.030*
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่อง ส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน	3.83	.892	3.58	.792	1.569	.118

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ระหว่างในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด

สมุทรปราการเปรียบเทียบกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้านดังแสดงในตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.57 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
จำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของ ท่านมีความเหมาะสม	3.75	.867	3.61	.788	.886	.376
ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละ วันของท่านมีความเหมาะสม	3.63	.936	3.52	.755	.685	.494
ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว อย่างเพียงพอ	3.54	1.068	3.48	.834	.306	.760
ภาระหน้าที่ของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตครอบครัว	3.71	.989	3.61	.747	.593	.554

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงาน กำหนดให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.72	.999	3.70	.684	.149	.881

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ระหว่างในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด

สมุทรปราการเปรียบเทียบกับด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด กระจายเบี่ยงหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ด้านเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้ ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน ด้านผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ทำงานสังกัดในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มที่ทำงานสังกัดในจังหวัดสมุทรปราการดังแสดงในตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านการปกครองบังคับบัญชากับจำแนกสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.36	.990	2.79	1.219	3.109	.002*
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.68	.917	3.15	1.121	2.620	.013*
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด กระจายเบี่ยงหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม	3.55	1.026	3.26	.944	1.421	.156
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	3.49	1.021	3.07	1.035	2.050	.041*

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	กรุงเทพมหานคร		สมุทรปราการ		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการ ทำงาน	3.60	1.049	3.19	1.039	1.972	.049*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อทำการศึกษาในเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ” โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 4 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประชากรของการวิจัยคือพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 3,167 คน และได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 7 ด้าน รวมทั้งหมดจำนวน 35 ข้อ

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษา เพื่อพิจารณาแบบสอบถามและนำไปทดลองใช้ จากนั้นคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.379-2.285 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.953

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่า t-test ค่า F-test และค่า Scheffe ในการวิเคราะห์หาค่า

1. สรุปการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าได้ผลสรุปออกมาโดยผู้วิจัยขอเสนอข้อสรุปเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41-45 ปีมากที่สุด รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 46 – 50 ปี และน้อยที่สุดมีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี น้อยที่สุดมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท น้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 50,001 – 60,000 บาท ด้านอายุการทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 21 – 25 ปี รองลงมาคืออายุการทำงานอยู่ในช่วง 16 – 20 ปี น้อยที่สุดมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี ด้านตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ รองลงมาคือมีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าแผนก น้อยที่สุดมีตำแหน่งงานอื่นๆ ด้านสังกัดที่ทำการไปรษณีย์กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมากกว่าสังกัดที่ทำการไปรษณีย์อยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

1.2.1 ระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53

1.2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ เท่ากับเรื่องการได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสมมากที่สุด

1.2.3 ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องการมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากที่สุด

1.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องงานที่ทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคตมากที่สุด

1.2.5 ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม มากที่สุด

1.2.6 ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวในงานมากที่สุด

1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมมากที่สุด

1.2.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในเรื่องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน สามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้มากที่สุด

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

1.3.1 ด้านเพศเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้านในระดับคุณภาพชีวิต

1) เพศเปรียบเทียบกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ เรื่องการได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสมเรื่องการเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน และเรื่องหน่วยงานมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่วนเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างโดยเพศชายมีความเห็นด้วยเรื่องรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากกว่าเพศหญิง

2) เพศเปรียบเทียบกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เรื่องหน่วยงานของท่านมีการสัมมนา ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงานของท่าน และเรื่องท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างโดยเพศชายความเห็นด้วยเรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

3) เพศเปรียบเทียบกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้านของเรื่องนี้

4) เพศเปรียบเทียบกับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้านของเรื่องนี้

5) เพศเปรียบเทียบกับด้านสิทธิของพนักงาน พบว่าความเห็นไม่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เรื่องในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้

ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน ส่วนในเรื่องท่านท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกันโดยเพศชายเห็นด้วยในเรื่องแนวทางวิธีการปฏิบัติงานว่าเหมาะสมมากกว่าเพศหญิง

6) เพศเปรียบเทียบทางด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้านของเรื่องนี้

7) เพศเปรียบเทียบด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้านของเรื่องนี้

1.3.2 ด้านอายุเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความพอใจในค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มากกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25 – 30 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี อายุ 41 – 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี มีความพอใจในค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 – 40 ปี

2) ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี มีความพอใจในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกลุ่มที่มีมากกว่า 50 ปี มีความพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี

4) ด้านสิทธิของพนักงานกลุ่มที่มีมากกว่า 46 – 50 ปี มีความพอใจในด้านสิทธิของพนักงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 – 40 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี

5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความแตกต่าง แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบว่ารายคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านการปกครองบังคับบัญชามีความแตกต่าง แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบว่ารายคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.3 ด้านระดับการศึกษาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้าน
บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านความสมดุล
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มี
ความพอใจในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรี

**1.3.4 ด้านสถานภาพเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่
ทำการไปรษณีย์** พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้านของเรื่องนี้

**1.3.5 ด้านรายได้เปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำ
การไปรษณีย์** พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกด้านดังนี้

1) ด้านรายได้กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกลุ่มที่มีรายได้
40,001 – 50,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 –
20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 50,001 – 60,000 บาท มีความพอใจ
มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000
บาท กลุ่มที่มีรายได้ 60,001 – 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
รายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาท
มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001
– 30,000 บาท และรายได้ 30,001 – 40,000 บาท

2) ด้านรายได้กับการพัฒนาความรู้ ความสามารถกลุ่มที่มีรายได้ 40,001
– 50,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 60,001 –
70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายได้ 20,001 – 30,000
บาท และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000
บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท

3) ด้านรายได้กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกลุ่มที่มี
รายได้ 40,001 – 50,000 บาท รายได้ 50,001 – 60,000 บาท รายได้ 60,001 – 70,000 บาท รายได้
มากกว่า 70,000 บาทมีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000 บาท

4) ด้านรายได้กับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกลุ่มที่มี
รายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000 บาท

5) ด้านรายได้กับด้านสิทธิของพนักงานกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท
มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000 บาท

6) ด้านรายได้กับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000 บาท

7) ด้านรายได้กับการปกครองบังคับบัญชาของกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 10,000 – 20,000 บาท

1.3.6 ด้านอายุการทำงานเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างในทุกด้านดังนี้

1) ด้านอายุการทำงานกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกลุ่มที่มีอายุงาน 21 – 25 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี ส่วนกลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปี อายุงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี ส่วนกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปี อายุงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี

2) ด้านอายุการทำงานกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถกลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี ส่วนกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี

3) ด้านอายุการทำงานกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี

4) ด้านอายุการทำงานกับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี

5) ด้านอายุการทำงานกับด้านสิทธิของพนักงานกลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี

6) ด้านอายุการทำงานกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกลุ่มที่มีอายุงาน 26 – 30 ปี มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

7) ด้านอายุการทำงานกับการปกครองบังคับบัญชาที่มีความแตกต่าง แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบว่ารายคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.7 ด้านตำแหน่งงานเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างในทุกด้านดังนี้

ด้านตำแหน่งงานกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งงานอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

1) ด้านตำแหน่งงานกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าโซน ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

2) ด้านตำแหน่งงานกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าโซน ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

3) ด้านตำแหน่งงานกับด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

4) ด้านตำแหน่งงานกับด้านสิทธิของพนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก ตำแหน่งอื่นๆ มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

5) ด้านตำแหน่งงานกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

6) ด้านตำแหน่งงานกับด้านการปกครองบังคับบัญชาของกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ด้านการได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม ด้านการมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้ และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ทำงานสังกัดในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มที่ทำงานสังกัดในจังหวัดสมุทรปราการ

1.4.2 ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้านของเรื่องนี้

1.4.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความ

คิดเห็นด้านงานที่ทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต ไม่แตกต่างกันส่วนด้านอื่นมีความคิดเห็นแตกต่างกันดังนี้

1) ด้านหน่วยงานได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

2) ด้านการมีโอกาสดำเนินการที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

3) ด้านหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

4) ด้านหน่วยงานเปิดโอกาสให้เพิ่มเติมที่ในการสอบปรับเปลี่ยนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.4.4 ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันใน ด้านสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ด้านเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ด้านเพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ด้านท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ ส่วนด้านหน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.4.5 ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันใน ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน ด้านเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน ส่วนด้านอื่นมีความคิดเห็นแตกต่างกันดังนี้

1) ด้านแนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

2) ด้านหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.4.6 ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้านของเรื่องนี้

1.4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด ฎุระเบียบหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันดังนี้

1) ด้านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

2) ด้านเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

3) ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

4) ด้านผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการมีความพอใจมากในคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นเป็นเพราะว่าบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการบริหารงานและนโยบายในการดำเนินงานที่เอาใจใส่และดูแลพนักงานเป็นอย่างดีทั้งในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เรื่องสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการปกครองบังคับบัญชา จะเห็นได้จากการที่พนักงานที่ทำงานอยู่ในทั้งสองเขตจะมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 21 – 25 ปี มากที่สุดนั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในทั้งสองเขตนั้นมีความพอใจในคุณภาพชีวิตที่ได้ทำงานในองค์กร จึงทำงานอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลาานานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Bluestone อ้างถึงใน สุดสาคร หงษ์อ้น, 2544 และชนิษฐา สดแสงสุก, 2548:11) ที่ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา และจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง อีกทั้งบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดยังมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรได้นำการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยยึดถือสมรรถนะ (Competency) หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่ดี นอกจากนี้แล้วสมรรถนะจะเป็นตัวเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการบริหารบุคคลที่สำคัญเข้าไว้ด้วยกัน เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่ง/คนดีเข้ามาทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นมืออาชีพในธุรกิจของ ปณท.

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครกับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพอใจมากกว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดสมุทรปราการทุกๆ ด้านนั้นอาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครนั้นทำงานอยู่ใกล้กับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ การมอบนโยบาย และกำกับดูแลในด้านคุณภาพในการทำงานจะรวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่ายกว่าอีกทั้ง

การขยายและเปิดบริการด้านต่างๆ ให้ครอบคลุมแก่ความต้องการในการใช้บริการด้านต่างของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น เปิดให้บริการรับชำระภาษีรถประจำปีทางไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พัฒนาระบบงานไปรษณีย์เป็นระบบ CA POS (เคาน์เตอร์ไปรษณีย์อัตโนมัติ เปิดให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสาธารณะเฉลิมพระเกียรติฯ) เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในการดำเนินงาน พันธกิจ (Mission) ในข้อที่ว่า พัฒนาระบบการให้บริการและระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระค่าใช้จ่ายในการให้บริการและการบริหารงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่นได้อย่างทัดเทียมของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทำให้ต้องมีการเอาใจใส่กำกับดูแลจากส่วนกลางมากกว่าที่ทำการไปรษณีย์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ทั้งสองเขต มีความแตกต่างกันจึงทำให้ระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรจัดให้แต่ละหน่วยงานมีการสัมมนา ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมที่มีอยู่

3.2 แต่ละหน่วยงานควรให้ความสำคัญให้มีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน และมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน มากขึ้น

3.3 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรให้การกำกับดูแลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น

3.4 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมเขตที่ทำการไปรษณีย์ทั่วประเทศ โดยอาจแบ่งเป็นเขตระดับภูมิภาคและนำเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งหมดในองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยา หมอยาคี (2550) "คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจันทรเกษม
- กิ่งพร ทองใบ (2550) "ประชากรและสิ่งตัวอย่าง" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6 หน้า 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เกษมชาติ เหลืองปาน (2550) "อำนาจการต่อรองกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา กรรมกรก่อสร้างในชุมชนกบหมูและกรรมกรแบกขนข้าวสารในชุมชนโกดังและ คลังสินค้าริมแม่น้ำเจ้าพระยา" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- เจมณัฐ ทองยู (2546) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อาร์.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)" การศึกษาปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- จณัญญา นายกำเนิด (2549) "คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น" วิทยานิพนธ์ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จารุวรรณ สุรัตพิพิธ (2546) "ทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครสวรรค์" การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิรภา น้อยนิมิตร (2548) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จ.เพชรบุรี" ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

- จूरีพร แจ่มธรรมมา (2545) "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชนิษฐา สดแสงสุก (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 15" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ชูชาติ กลิ่นสาคร (2549) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549) "การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 14 หน้า 433 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ณัฐเดช จันทรางศุ (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก" ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทิพย์วรรณ บานเย็น (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณี กลุ่มทปโป" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธรรมชนก ประคองแก้ว (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสาร ในฝ่ายการ
โดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นภารัตน์ ปาลกะวงษ์ ณ อยุธยา (2549) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายการเงิน การ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิตยาพร สาทร (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นุชชา ภิญโญภาพ (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บงกช เทพจारी (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือน
ทหารบก" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- บุชิตา หมั่นเดช (2549) "การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปราโมทย์ ลักษณะประณีต (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษา
เฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ไพบรณีย์ไทย (2552) ประวัติกิจการไพบรณีย์ไทย ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 จาก
http://www2.praisanee.com/Intranet_web/intranet_con_about_sub1.asp
_____ (2552) ข้อนรอยไพบรณีย์ไทย ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 จาก
http://www2.praisanee.com/Intranet_web/intranet_con_about_sub12.asp
_____ (2552) วิสัยทัศน์และภารกิจ ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 จาก
http://www2.praisanee.com/Intranet_web/intranet_con_about_sub2.asp

ไปรษณีย์ไทย (2552) สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงาน ลูกจ้างประจำและลูกจ้าง

ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 จาก <http://www.praisanee.com/wlrd/>

UntitledFrame-9.html

พงศ์ธร พันลึกเดช (2548) "การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม" วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548) "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน"

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มณฑล จำสุข (2548) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างรายวันชั่วคราว 2 ปี การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย

สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

รติยา นิตย์ภิรมย์ (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ
2 ภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีพี เซเว่นอิลเฟเว่น จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและ
ชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

รัตนา เกรือวรรณ (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารม้าที่ 18 กรม
ทหารม้าที่ 3 กองพลทหารม้าที่ 1" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วไลพร เจริญพร (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับ

ปฏิบัติการ: ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเอส จำกัด" ปัญหาพิเศษ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา

วิษยะ พิริยะวัฒน์ (2549) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายนทหารชั้นประทวนในเรื่อง
 หลวง: กรณีศึกษานายนทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว" วิทยานิพนธ์ปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหรรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยบูรพา

human_bkk.html

สมัยศ ชินโคตร (2549) "วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน
 โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
 บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ส่วนสารสนเทศระบบงานบุคคล (2552) ผลการค้นหาข้อมูลพนักงานและลูกจ้าง
 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2552 จาก

<http://www.praisanee.com/hrm/employee/emp.asp>

สำนักงานไปรษณีย์นครหลวงใต้ (2551) รายละเอียดอัตรากำลังทั้งหมดจำแนกตามหน่วยงานใน
 สังกัดสำนักงานไปรษณีย์นครหลวงใต้ ค้นคืนวันที่ 29 มกราคม 2552 จาก

http://www.praisanee.com/region_south/DBMS/head.htm

สำนักงานไปรษณีย์นครหลวงเหนือ (2552) อัตรากำลังในเขตกรุงเทพมหานคร ค้นคืนวันที่ 29
 มกราคม 2552 จาก http://www.praisanee.com/region_north/about_us/

โสภา นิมมานพัชรินทร์ (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภายหลังสถานประกอบ
 กิจการนำมาตรฐานแรงงานไทย(มรท.8001-2546) มาปฏิบัติ" การศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อนันต์ กรอบรูป (2549) "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1" สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อภิษา อ่วมเจริญ (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนน
 พระราม 6)" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
 สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

- อภิญา ตังเจริญยิ่ง (2548) "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานของ พนักงานและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ระหว่างองค์กรที่ได้รับการรับรอง มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) และองค์กรที่ไม่ได้รับการรับรอง มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000)" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อรรณ คงอภิรักษ์ (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบ ตำบลในเขตภาคกลาง" วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรอนงค์ พิลาปุณณะ (2548) "บทบาทของภาคเอกชนในการพัฒนาประชาคมเมือง ศึกษาเฉพาะ กรณีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส สาขามีนบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท ประกันชีวิต" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
1.	<p>ค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 69 ว่าด้วย การช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 - ระเบียบปฏิบัติงาน ปณท ฉบับที่ 2/2548 ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 	<p>- ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว (คู่สมรส บุตรไม่เกิน 3 คน และบิดามารดา) เบิกได้เต็มประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน เว้นแต่ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ส่วนค่าห้องและค่าอาหารผู้ปฏิบัติงานเบิกได้ วันละ 800 บาท บุคคลในครอบครัวเบิกได้ วันละ 600 บาท</p>
2.	<p>ค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 69 ว่าด้วย การช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 - ระเบียบปฏิบัติงาน ปณท ฉบับที่ 2/2548 ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 	<p>- ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว (คู่สมรส บุตรไม่เกิน 3 คน และบิดามารดา) เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริงและเบิกได้ในกรณีที่เป็นผู้ป่วยใน โดยผู้ปฏิบัติงานเบิกได้ไม่เกิน 9,000 บาท สำหรับระยะเวลาภายใน 30 วัน นับแต่วันเข้ารับการรักษาพยาบาล ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ฯ เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้วันละ 800 บาท ส่วนบุคคลในครอบครัว เบิกได้ไม่เกิน 3,000 บาท สำหรับระยะเวลาภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ค่าอวัยวะเทียมและค่าอุปกรณ์ฯ เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ค่าห้องและค่าอาหารเบิกได้วันละ 600 บาท</p> <p>กรณีเจ็บเป็นโรคไตและสถานพยาบาลของทางราชการส่งตัวเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลเอกชน เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในเบิกได้ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท</p>

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
3.	<p>ค่ารักษาพยาบาลกรณีกะทันหัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 69 ว่าด้วย การช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 - ระเบียบปฏิบัติงาน ปณท ฉบับที่ 2/2548 ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 	<p>- กรณีผู้ปฏิบัติงานที่เจ็บป่วยกะทันหันให้เข้ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนได้โดยมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลดังนี้</p> <p><u>กรณีผู้ป่วยใน</u> ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน 7 วัน ถ้าเกินให้อยู่ในดุลพินิจของแพทย์พิจารณาได้อีกไม่เกิน 7 วัน หากเกินกว่านี้ต้องได้รับอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการใหญ่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด - ค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้วันละ 800 บาท <p><u>กรณีผู้ป่วยนอก</u> ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่จ่ายไปจริงครั้งแรกครั้งเดียว</p>
4.	<p>ค่าตรวจสุขภาพประจำปี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 69 ว่าด้วย การช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 - ระเบียบปฏิบัติงาน ปณท ฉบับที่ 2/2548 ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ปฏิบัติงานตรวจสุขภาพประจำปีได้ปีละ 1 ครั้ง โดยมีสิทธิเบิกค่าตรวจได้ตามรายการ และอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ภายในวงเงินดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - อายุไม่เกิน 35 ปี ค่าตรวจเบิกได้ 630 บาท ค่าแพทย์เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 50 บาท - อายุเกิน 35 ปี ค่าตรวจเบิกได้ 1,150 บาท ค่าแพทย์เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 50 บาท

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
5.	ยาและเวชภัณฑ์ประจำตู้ยา <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 69 ว่าด้วย การช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2548 - ที่ ปณท สร.วท/044 ลว. 21 มี.ค. 51 เรื่อง การจัดหาตู้ยาและจัดซื้อเวชภัณฑ์และยาประจำตู้ยา 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นำหน่วยงานจัดหาตู้ยา และเวชภัณฑ์ประจำตู้ยาเพื่อการรักษาเบื้องต้น โดย <ul style="list-style-type: none"> - มีคนไม่เกิน 50 คน จัดซื้อครั้งแรกไม่เกิน 1,000 บาท ครั้งต่อไปไม่เกินครั้งละ 500 บาท - มีคนเกิน 50 คน จัดซื้อครั้งแรกและครั้งต่อไป ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท
6.	ค่าคลอดบุตร <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 57 ว่าด้วยเงินช่วยเหลือการคลอดบุตร พ.ศ. /2548 	<ul style="list-style-type: none"> - คราวละ 400 บาท
7.	เงินช่วยเหลือบุตร <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 138 เงินช่วยเหลือบุตรสำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2551 - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 139 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรสำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2551 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับเดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน โดยไม่จำนวนบุตร

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
8.	เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 3/2549 ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2549 - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 87 ว่าด้วยการช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2549 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษาทางราชการ หลักสูตรไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายเงินบำรุงการศึกษา ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด - สถานศึกษาของทางราชการ หลักสูตรระดับปริญญาตรี <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินปีละ 15,000 บาท - สถานศึกษาของเอกชน หลักสูตรไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนตามที่กระทรวงการคลังกำหนด - สถานศึกษาของเอกชน หลักสูตรสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายค่าเล่าเรียนตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนจริง - สถานศึกษาของเอกชน หลักสูตรระดับปริญญาตรี <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายเงินบำรุงการศึกษาได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินปีละ 15,000 บาท

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
9.	เงินชดเชย - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 113 ว่าด้วย การเบิกจ่ายค่าชดเชยหรือเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน พ.ศ. 2550	- เมื่อเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดจ่ายค่าชดเชย - จ่ายเท่ากับเงินเดือน/ค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน เมื่อทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายเท่ากับเงินเดือน/ค่าจ้างสุดท้าย 90 วัน เมื่อทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายเท่ากับเงินเดือน/ค่าจ้างสุดท้าย 180 วัน เมื่อทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายเท่ากับเงินเดือน/ค่าจ้าง 240 วัน เมื่อทำงานครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี และจ่ายเท่ากับเงินเดือน/ค่าจ้าง 300 วัน เมื่อทำงานครบสิบปีขึ้นไป
10.	เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 113 ว่าด้วย การเบิกจ่ายค่าชดเชยหรือเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน พ.ศ. 2550	- เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุจะได้รับ - เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเท่ากับเงินเดือน/ค่าจ้างเดือนสุดท้าย 180 วัน เมื่อทำงานครบห้าปีขึ้นไปหรือจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเท่ากับเงินเดือน/ค่าจ้าง 240 วัน เมื่อทำงานครบสิบห้าปีขึ้นไป
11.	เงินทดแทน - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 114 ว่าด้วย วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทดแทน พ.ศ. 2550	- กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน จ่ายค่าทดแทนแก่ผู้มีสิทธิร้อยละ 60 ของเงินเดือนค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 ปี - กรณีผู้ปฏิบัติงานเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ, ค่าสูญเสียอวัยวะ, ค่าทดแทน, การขาดรายได้, ค่าทำศพตามกฎหมาย

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
12.	ค่าเลี้ยงชีพ <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 153 ว่าด้วย ค่าเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2551 - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 154 ว่าด้วย การเบิกจ่ายค่าเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2551 	<p>- กรณีผู้ปฏิบัติงานตายหรือทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงาน และต้องออกจากงาน จะได้รับค่าเลี้ยงชีพหากสละสิทธิไม่รับค่าทดแทน</p> <p>กรณีทุพพลภาพ จ่ายพนักงาน/ลูกจ้างในอัตราไม่เกินร้อยละ 50 ของเงินเดือนค่าจ้างตลอดชีวิต</p> <p>กรณีตาย จ่ายให้แก่ทายาท (บุตรถึงอายุ 20 หรือ 26 ปี คู่สมรสตลอดชีวิต หรือสมรสใหม่ บิดาและมารดาตลอดชีวิต)</p>
13.	ค่าตรวจโรคอันเกิดจากการทำงาน	<p>- ให้มีการตรวจโรคสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีสภาพการทำงานที่ง่ายต่อการเกิดโรคเกี่ยวกับการทำงาน เช่น เสียง สารตะกั่ว โดยหน่วยงานต้องขออนุมัติการตรวจจาก ปณท ได้เป็นครั้งคราวตามความจำเป็น</p>
14.	ทุพพลภาพนอกงาน <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบปฏิบัติงานของ กสท. ฉบับที่ 2/2535 ว่าด้วย การจ่ายเงินสวัสดิการกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. 2535 	<p>- ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงานเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ ร่างกายหรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป หากออกจากงานโดยขอรับสวัสดิการกรณีทุพพลภาพจะได้รับเงินทดแทนในอัตรา ร้อยละ 33.33 ของเงินเดือน/ค่าจ้าง และค่ารักษาที่เกิดจากการทุพพลภาพไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท ต่อเดือนตลอดระยะเวลา 15 ปี</p>

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
15.	ถุงมือ และผ้าปิดจมูก รวมทั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยประเภทอื่น	- จัดอุปกรณ์ความปลอดภัย ตามกฎหมาย เช่น ถุงมือ ผ้าปิดจมูก หมวก และเข็มขัดนิรภัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ป้องกันอันตรายจากการทำงาน
16.	ค่าน้ำดื่มประจำที่ทำการ - ที่ ปณท สร.วท/043 ลว.21 มี.ค. 51 เรื่องการจัดตั้งเครื่องทำน้ำเย็นและการจัดซื้อน้ำดื่มสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	- ให้องค์กรจัดหาน้ำดื่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานในอัตราคนละ 20 บาท ต่อเดือน
17.	เงินเพิ่มพิเศษและเงินบำรุงสุขภาพ/เงินเพิ่มพิเศษเป็นกะ - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 19 ว่าด้วย การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษเป็นกะ (Shift premium) และเงินบำรุงสุขภาพ พ.ศ. 2547 - ระเบียบปฏิบัติงานของ ปณท ฉบับที่ 1 ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษเป็นกะ (Shift premium) และเงินบำรุงสุขภาพ พ.ศ. 2547	- ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ ผลัดเปลี่ยนกัน ตลอด 24 ชม. จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษเป็นกะ แบ่งเป็น กะเช้า กะบ่าย และกะกลางคืน กะละ 42 – 103 บาท - ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 20.00 – 06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น จะได้รับเงินบำรุงสุขภาพ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ชั่วโมงละ 7.50 – 10.50 บาท
18.	เงินเสี่ยงอันตราย - ระเบียบคณะกรรมการ กสท. ฉบับที่ 14 ว่าด้วย การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงอันตราย พ.ศ. 2525	- ผู้ปฏิบัติงานขับรถชนเมล์ ไม่ต่ำกว่า 100 กิโลเมตร ในเวลากลางคืน ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตรา วันละเท่าครึ่งของเงินเดือน/ค่าจ้าง

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
19.	การประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล บันทึก กสท. - กสท.626 (วผ)/660 ลว. 7 ก.ย. 2535 เรื่อง การประกันอุบัติเหตุช่างเสาสาย และ บปท. - กสท.626 (วผ)/421 ลว. 17 พ.ค. 2535 เรื่อง การประกันอุบัติเหตุให้ช่างเสาสาย - กสท.626 (วผ)/575 ลว. 20 ก.ค. 2535 เรื่อง การประกันอุบัติเหตุให้ บปท.	- ประกันเฉพาะช่วงปฏิบัติงาน ได้แก่ บปท นำจ่ายฯ และเจ้าหน้าที่อื่น ซึ่งต้องใช้ รถจักรยานยนต์ปฏิบัติงานเป็นการประจำโดย บปท เสียเบี้ยประกันให้ประมาณ 200 บาทต่อปี โดยคุ้มครองกรณีเสียชีวิต 200,000 บาท การรักษาพยาบาลไม่เกิน 20,000 บาท สูญเสีย อวัยวะและสายตาหรือทุพพลภาพถาวรตามที่ กำหนดในกรมธรรม์
20.	ค่าเช่าบ้าน - ระเบียบ บปท ฉบับที่ 61 ว่าด้วย ค่าเช่า บ้านสำหรับพนักงาน พ.ศ. 2548	- ผู้ที่ปฏิบัติงาน บปท ส่งไปปฏิบัติงาน ประจำอยู่ต่างท้องที่ ที่ได้รับการบรรจุครั้งแรก หาก บปท ไม่สามารถจัดหาบ้านพักให้ได้ จะ ได้รับค่าเช่าบ้านแทน
21.	เงินช่วยเหลืออุปสมบท / พิธีฮัจญ์ - ระเบียบ บปท ฉบับที่ 55 ว่าด้วย เงิน ช่วยเหลือการอุปสมบทและการไปประกอบพิธี ฮัจญ์ พ.ศ. 2548	- ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาบวช / ลา ไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ จะได้รับเงิน ช่วยเหลือ รายละ 500 บาท
22.	เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยธรรมชาติ - ระเบียบ บปท ฉบับที่ 59 ว่าด้วย การ ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานซึ่งประสบภัยธรรมชาติ พ.ศ. 2548	- กรณีบ้านพักที่ผู้ปฏิบัติงานพักอาศัยอยู่เป็น ประจำประสบอุทกภัยหรือภัยธรรมชาติอื่นเป็น เหตุให้สูญเสียชีวิตทรัพย์สิน ถ้าประสบภัยในฐานะ เจ้าของบ้านจะได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน รายละ 10,000 บาท ผู้ประสบภัยในฐานะผู้อาศัยจะ ได้รับเงินช่วยเหลือ ไม่เกิน รายละ 5,000 บาท

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
23.	เงินช่วยเหลือกรณีประสบอัคคีภัย - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 56 ว่าด้วยเงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติซึ่งประสบอัคคีภัย พ.ศ. 2548	- กรณีบ้านพักที่ผู้ปฏิบัติงานพักอาศัยอยู่เป็นประจำถูกเพลิงไหม้ ต้องสูญเสียทรัพย์สินของตน จะได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกินรายละ 2,000 บาท
24.	เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและชุดทำงาน - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 35 ว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและชุดทำงาน พ.ศ. 2547 (แก้ไขครั้งที่ 2/2550 แก้ไขครั้งที่ 3/2550 ลว. 16 พ.ย. 50)	- เบิกได้ปีละ 1 ครั้ง โดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือน / ค่าจ้างต่ำกว่า 14,290 บาท มีสิทธิได้คนละ 1,800 บาท ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือน / ค่าจ้าง ตั้งแต่ 14,290 บาทขึ้นไป มีสิทธิเบิกได้คนละ 1,300 บาท
25.	เงินแจกเครื่องหมายและส่วนประกอบของเครื่องหมาย	- แจกให้ บปณ.หรือยามรักษาการณ์ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งไม่เกินระดับ 1 จะได้รับแจกเครื่องหมาย หมวก และส่วนประกอบของเครื่องแบบ
26.	รถบริการ - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 16 ว่าด้วยบริการรับ - ส่ง ผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2547	- ปณท จัดรถบริการรับ - ส่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขต กทม. และปริมณฑล โดยผู้ปฏิบัติงานจ่ายค่าบริการ คนละ 700 บาทต่อเดือน
27.	ให้เช่าอาคารที่พัก	- กสท. จัดอาคารที่พักให้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงาน เป็นเวร เป็นกะ และพนักงานทั่วไปเช่าพักอาศัย โดยเสียค่าบริการรายเดือนตามอัตราที่กำหนด

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
28.	ผู้เคหะจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 115 ว่าด้วย การกู้เงินตามโครงการเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2550 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 พ.ศ. 2551) - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 2/2550 ว่าด้วย วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกู้เงินฯ พ.ศ. 2550 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้มีสิทธิขอผู้ต้องมีอายุรวมกับจำนวนปีที่ผู้ขอผู้ไม่เกิน 70 ปี โดยผู้ได้ในวงเงินกู้ ซึ่งมีอัตราเงินงวดที่ผ่อนชำระหนี้รายเดือนไม่เกินร้อยละ 80 ของรายได้สิทธิที่ได้รับจาก ปณท อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำกว่าประชาชนทั่วไป ร้อยละ 0.50 ระยะเวลาในการผ่อนชำระไม่เกิน 30 ปี
29.	ผู้เคหะจากธนาคารกรุงไทย <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 83 ว่าด้วย การกู้เงินเพื่อการเคหะฯ พ.ศ. 2549 - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 2/2549 ว่าด้วย วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกู้เงิน พ.ศ. 2549 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้มีสิทธิขอผู้ต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยผู้จากเงินกองทุนบำเหน็จ กู้ได้ไม่เกิน 20,000 บาท อัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารพาณิชย์ ประเภทฝากประจำ 12 เดือน จ่ายคืนภายใน 12 เดือน หรือ 24 เดือน
30.	บ้านพักตากอากาศ <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 88 ว่าด้วย การใช้บ้านพักรับรองของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2549 	<ul style="list-style-type: none"> - ปณท มีบ้านพักตากอากาศที่ ภูเก็ต, หัวหิน และบางละมุง ผู้ปฏิบัติงานสามารถขอใช้บริการได้โดยเสียค่าบริการ 300 – 500 บาท (บ้านพักธรรมชาติ) และ 700 – 900 บาท (บ้านพักปรับอากาศ)
31.	เงินช่วยเหลืออุปถัมภ์ <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 58 ว่าด้วย เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พ.ศ. 2548 	<ul style="list-style-type: none"> - กรณีผู้ปฏิบัติงานตาย ไม่ว่าจะเนื่องจากการทำงานหรือไม่ จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิ 3 เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างสุดท้าย ไม่น้อยกว่า 6,000 บาท
32.	ค่าสิ่งของเยี่ยมไข้และเคารพศพ <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 11 ว่าด้วย การเบิกจ่ายเงินค่าซื้อสิ่งของเยี่ยมไข้และเคารพศพผู้ปฏิบัติงานใน ปณท (ลว. 20 ม.ก. 48) 	<ul style="list-style-type: none"> - กรณีผู้ปฏิบัติงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้ผู้บังคับบัญชาซื้อสิ่งของเยี่ยมไข้ หรือซื้อพวงหรีดเคารพศพ ในวงเงินไม่เกิน 1,000 บาท

(ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ	หลักเกณฑ์การได้รับ
33.	กองทุนบำเหน็จ - ข้อบังคับ ปณท ฉบับที่ 6 กองทุน บำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน ปณท (ลว. 20 ม.ค. 48)	- ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกองทุนบำเหน็จ ก่อน ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (13 ธ.ค. 2539) และ ไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากออกจากงานโดยไม่มีความคิดถึงขั้นถูกไล่ออก หรือปลดออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จเท่ากับ อัตราเงินเดือน/ค่าจ้างเดือนสุดท้ายคูณด้วย จำนวนเดือนเวลาทำงาน หารด้วย 12

ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0522.17/บ 170

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๖ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อาทร จิตสุนทรชัยกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสมัยพร แก่นคำ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด สมุทรปราการ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่ จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ คิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 171

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จินตนัย ไพรสมนต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสมัยพร แก่นคำ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 172

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายไปรษณีย์นครหลวงใต้ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด
(คุณสมรักษ์ เหมวิมล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสมัยพร แก่นคำ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด สมุทรปราการ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่ จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ กิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อังฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0522.17/บ ๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๖ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสมัยพร แก่นคำ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด สมุทรปราการ ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและพนักงาน ที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

1. ขอแจกแบบสอบถามเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการทำงานวิจัย ตามรายละเอียดในแบบสอบถามของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้
2. ขอข้อมูล ณ ปัจจุบันของจำนวนพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อประกอบการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขต กรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
2. ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน
4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
5. ด้านสิทธิของพนักงาน
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

โดยจุดมุ่งหมายของแบบสอบถามเพื่อ

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยเลือกเพียงช่องเดียวเท่านั้น

- | | | | |
|------------------------|--|--|----------------|
| 1. เพศ | | | สำหรับผู้วิจัย |
| | <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง | 1() |
| 2. อายุ | | | |
| | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 25 – 30 ปี | |
| | <input type="checkbox"/> 3. 31 – 35 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 36 – 40 ปี | 2() |
| | <input type="checkbox"/> 5. 41 – 45 ปี | <input type="checkbox"/> 6. 46 – 50 ปี | |
| | <input type="checkbox"/> 7. มากกว่า 50 ปี | | |
| 3. สำเร็จการศึกษาระดับ | | | |
| | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี | 3() |
| | <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี | | |
| 4. สถานภาพ | | | |
| | <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส | 4() |
| | <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง / หม้าย | | |

5. รายได้ต่อเดือน

สำหรับผู้วิจัย

- | | | |
|---|---|------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,000 – 20,000 บาท | |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 30,001 – 40,000 บาท | 5() |
| <input type="checkbox"/> 5. 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 50,001 – 60,000 บาท | |
| <input type="checkbox"/> 7. 60,001 – 70,000 บาท | <input type="checkbox"/> 8. มากกว่า 70,000 บาท | |

6. อายุการทำงาน

- | | | |
|---|--|------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5 – 10 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 16 – 20 ปี | 6() |
| <input type="checkbox"/> 5. 21 – 25 ปี | <input type="checkbox"/> 6. 26 – 30 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 7. มากกว่า 30 ปี | | |

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- | | | |
|---|---|------|
| <input type="checkbox"/> 1. พนักงานปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> 2. หัวหน้างาน/หัวหน้าโซน | 7() |
| <input type="checkbox"/> 3. หัวหน้าแผนก | <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

8. สังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขต

- | | | |
|---|---|------|
| <input type="checkbox"/> 1. กรุงเทพมหานคร | <input type="checkbox"/> 2. สมุทรปราการ | 8() |
|---|---|------|

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขต
กรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดแสดงเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
1.	รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ						1.1 ()
2.	รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน						1.2 ()
3.	ท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม						1.3 ()
4.	ท่านมีเงินออมเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน						1.4 ()
5.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม						1.5 ()
คุณภาพชีวิตการทำงาน 2. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ							
6.	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						2.6 ()
7.	ในการปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน						2.7 ()
8.	หน่วยงานของท่านมีการส่งมอบฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง						2.8 ()
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงานของท่าน						2.9 ()
10.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง						2.10 ()

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
11.	หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม						3.11 ()
12.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น						3.12 ()
13.	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับได้						3.13 ()
14.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง						3.14 ()
15.	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต						3.15 ()
คุณภาพชีวิตการทำงาน 4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน							
16.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน						4.16 ()
17.	สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม						4.17 ()
18.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ						4.18 ()
19.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน						4.19 ()
20.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ						4.20 ()

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน 5. ด้านสิทธิของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
21.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน						5.21 ()
22.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม						5.22 ()
23.	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล						5.23 ()
24.	ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน						5.24 ()
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องในงาน						5.25 ()
คุณภาพชีวิตการทำงาน 6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							
26.	ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม						6.26 ()
27.	ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม						6.27 ()
28.	ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ						6.28 ()
29.	ภาระหน้าที่ของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว						6.29 ()
30.	ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานกำหนดให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม						6.30 ()

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
31.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรม						7.31 ()
32.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอ คำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจาก ผู้บังคับบัญชาได้						7.32 ()
33.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณา โทษผู้กระทำผิด กระจายเบียบหน่วยงาน ด้วยความ ยุติธรรม						7.33 ()
34.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์ สุขของท่าน						7.34 ()
35.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน						7.35 ()

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสมัชพร แก่นคำ
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2518
สถานที่เกิด	เขตบางพลัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ศูนย์กลางจ่าย รongเมือง (เคาน์เตอร์บริการ ไปรษณีย์สถานทูตอเมริกา) เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์รับฝาก