

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่
The Quality of Work Life of Employees of Thailand Post Co., Ltd.:
Head Office

นิธิ จาดเจริญ¹ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวินิภาต²

Nithi Chardcharoen, Lalita Niphitprasat Sunthornviphat

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ จำนวน 327 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตการทำงาน; ปัจจัยส่วนบุคคล; พนักงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the quality of work life of employees of Thailand Post Co., Ltd.: Head office, and 2) To study personal factors related to quality of work life of employees of Thailand Post Co., Ltd.: Head Office. The samples used in the research were employees of the Thailand Post Co., Ltd.: Head Office consisted of 327 persons. Questionnaires were employed in data collecting Statistics used, for the data analysis were percentage, mean, standard

Received: 2022-07-02 **Revised:** 2022-08-10 **Accepted:** 2022-08-11

¹ สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Department of Political Science Department of Political Science and Public Administration
Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: nithi.c@ku.ac.th

² สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Department of Political Science Department of Political Science and Public Administration
Kasetsart University. e-mail: fsoclas@ku.ac.th

deviation, and Chi-Square. The statistical significance was determined at the .05 level. The results showed that the overall opinion on the quality of work life of employees of the research Thailand Post Co., Ltd.: Head Office was at moderate level. The hypothesis testing revealed that salary of employees of Thailand Post Co., Ltd.: Head Office related to the quality of work life at statistical significant level set at .05

Keywords: Quality of Work Life; Personal Factors; Employee

บทนำ (Introduction)

บริษัทที่ประสบความสำเร็จล้วนเกิดจากปัจจัยคนหรือบุคลากร ซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในทรัพยากรการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการที่ตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับหนึ่งเพื่อความสำเร็จขององค์กรในภายภาคหน้า

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์การอย่างแท้จริง ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นย่อมส่งผลให้บุคลากรหรือพนักงานมีความสุข สนุกกับงาน ป้องกันไม่ให้นักงานรู้สึกเบื่อหน่ายจนอยากเปลี่ยนงาน ซึ่งจะส่งผลในงานที่ทำ โดยสามารถวัดได้จาก 8 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม (Walton, 1974)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการสื่อสารของประเทศ ที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวผ่านการปรับเปลี่ยนรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรมาแล้วหลายครั้ง ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 สืบเนื่องมาจนทุกวันนี้ โดย บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ยังสามารถดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางธุรกิจที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และการขนส่งที่ทวีความรุนแรงขึ้นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,784 คน (รายงานประจำปี 2563 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2563) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 327 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกันตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรเพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ รวม 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยมีเกณฑ์สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.67	ปานกลาง
3.68 - 5.00	สูง

ระดับคะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ระดับคะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

ระดับคะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และสถิติเพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ระดับการวัดนามบัญญัติ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-Square)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 327)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	175	53.50
หญิง	152	46.50
2. อายุ		
21-30 ปี	64	19.60
31-40 ปี	123	37.60
41-50 ปี	81	24.80
50 ปีขึ้นไป	59	18.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	17.70
ปริญญาตรี	219	67.00
สูงกว่าปริญญาตรี	50	15.30
4. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	67	20.50
15,001-30,000 บาท	148	45.20
30,001-45,000 บาท	44	13.50
45,001-60,000 บาท	23	7.00
60,001 บาทขึ้นไป	45	13.80
5. ระยะเวลาการทำงาน		

ต่ำกว่า 6 ปี	85	26.00
6-10 ปี	73	22.30
11-15 ปี	49	15.00
16-20 ปี	40	12.20
20 ปีขึ้นไป	80	24.50
6. ตำแหน่งงาน		
กลุ่มงานปฏิบัติการและสนับสนุน	263	80.40
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะทาง	37	11.30
กลุ่มงานบริหาร	27	8.30

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.50) มีอายุ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 37.60) ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.00) มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 45.20) มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี (ร้อยละ 26.00) และมีตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการและสนับสนุน (ร้อยละ 80.40) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม

(n = 327)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.11	0.94	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.52	0.92	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.22	0.77	ปานกลาง
4. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.28	0.82	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.73	0.66	สูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.57	0.79	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.61	0.91	ปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.54	0.79	ปานกลาง
รวม	3.45	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.57$) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมองค์กร ($\bar{X} = 3.54$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.52$) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.28$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-Square) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 327)

เพศ	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ชาย	12 (3.70)	102 (31.20)	61 (18.70)	175 (53.50)	2.476	0.290
หญิง	5 (1.50)	87 (26.60)	60 (18.30)	152 (46.50)		
เพศ	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
รวม	17 (5.20)	189 (57.80)	121 (37.00)	327 (100.00)		

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Chi-Square = 2.476, Sig = 0.290) หมายความว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 327)

อายุ	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
21-30 ปี	3 (0.90)	45 (13.80)	16 (4.90)	64 (19.60)	12.122	0.061
31-40 ปี	7 (2.10)	77 (23.50)	39 (11.90)	123 (37.60)		
41-50 ปี	4 (1.20)	39 (11.90)	38 (11.60)	81 (24.80)		
50 ปีขึ้นไป	3 (0.90)	28 (8.60)	28 (8.60)	59 (18.00)		
รวม	17 (5.20)	189 (57.80)	121 (37.00)	327 (100.00)		

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Chi-Square = 12.122, Sig = 0.061) หมายความว่า อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 327)

ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4 (1.20)	36 (11.00)	18 (5.50)	58 (17.70)	4.397	0.313
ปริญญาตรี	8 (2.40)	125 (38.20)	86 (26.30)	219 (67.00)		
สูงกว่าปริญญาตรี	5 (1.50)	28 (8.60)	17 (5.20)	50 (15.30)		
รวม	17	189	121	327		

	(5.20)	(57.80)	(37.00)	(100.00)		
--	--------	---------	---------	----------	--	--

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Chi-Square = 4.397, Sig = 0.313) หมายความว่า การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนและคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 327)

อัตราเงินเดือน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
< 15,000 บาท	5 (1.50)	39 (11.90)	23 (7.00)	67 (20.50)	16.180	0.040*
15,001-30,000 บาท	7 (2.10)	97 (29.70)	44 (13.50)	148 (45.30)		
30,001-45,000 บาท	3 (0.90)	25 (7.60)	16 (4.90)	44 (13.50)		
45,001-60,000 บาท	0 (0.00)	11 (3.40)	12 (3.70)	23 (7.00)		
อัตราเงินเดือน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
≥ 60,001 บาท ขึ้นไป	2 (0.60)	17 (5.20)	26 (8.00)	45 (13.80)		
รวม	17 (5.20)	189 (57.80)	121 (37.00)	327 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า อัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Chi-Square = 16.180, Sig = 0.040) หมายความว่า อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 30,000 บาท 30,001 - 45,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท และ 60,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 327)

ระยะเวลา การทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ต่ำกว่า 6 ปี	4 (1.20)	57 (17.40)	24 (7.30)	85 (26.00)	9.773	0.276
6-10 ปี	4 (1.20)	45 (13.80)	24 (7.30)	73 (22.30)		
11-15 ปี	3 (0.90)	29 (8.90)	17 (5.20)	49 (15.00)		
16-20 ปี	2 (0.60)	22 (6.70)	16 (4.90)	40 (12.20)		
20 ปีขึ้นไป	4 (1.20)	36 (11.00)	40 (12.20)	80 (24.50)		
ระยะเวลา การทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
รวม	17 (5.20)	189 (57.80)	121 (37.00)	327 (100.00)		

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Chi-Square = 9.773, Sig = 0.276) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 6 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 327)

ตำแหน่งงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			รวม	Chi-Square	Sig
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
กลุ่มงาน ปฏิบัติการและ สนับสนุน	14 (4.30)	152 (46.50)	97 (29.70)	263 (80.40)	4.157	0.383
กลุ่มงานวิชาชีพ เฉพาะทาง	2 (0.60)	25 (7.60)	10 (3.10)	37 (11.30)		
กลุ่มงานบริหาร	1 (0.30)	12 (3.70)	14 (4.30)	27 (8.30)		
รวม	17 (5.20)	189 (57.80)	121 (37.00)	327 (100.00)		

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\text{Chi-Square} = 4.157, \text{Sig} = 0.383$) หมายความว่า ตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการและสนับสนุน กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะทาง และกลุ่มงานบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัทร อัสวพชร และคณะ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธ์สังคม ด้านบูรณาการสังคม ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ความสามารถ ความเติบโตในงาน และด้านสมดุลกับชีวิตการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ การผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ กลุ่มอายุที่มากขึ้นในแต่ละช่วงเป็นอายุที่อยู่ในวัยของผู้ใหญ่เต็มที่ ที่มีการใช้วิจารณญาณ หลักการ และเหตุผล ซึ่งเป็นสิ่งที่สั่งสมมาพร้อมกับการทำงาน จึงทำให้มีมุมมองและความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับกลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือมากกว่า อย่างไรก็ตาม บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีการกำหนดเกณฑ์การบรรจุ และฝึกอบรม ผู้ได้รับปริญญา ตั้งแต่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จนถึงจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จึงส่งผลให้พนักงานที่จบการศึกษาไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับสูงหรือต่ำกว่า จะไม่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ และเนื่องมาจากระยะเวลาในการทำงานไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาสั้นหรือยาวนานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน แม้ว่าบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาว แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานเดิม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มงานปฏิบัติการและสนับสนุน กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ทาง หรือกลุ่มงานบริหาร จึงส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกอยู่ในสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ตลอดจน พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ ที่มีการปฏิบัติงานในตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการและสนับสนุน กลุ่มงานวิชาชีพ เฉพาะทาง หรือกลุ่มงานบริหาร เป็นตำแหน่งที่ต้องบรรจุจากผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร วิชาชีพเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ ให้บรรจุจากผู้สอบคัดเลือกได้ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกอยู่ในสถานะที่เหมาะสม จึงมองว่า ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน มิได้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และจากผลการทดสอบสมมติฐาน ยังพบว่า อัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุเนื่องมาจาก บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีเกณฑ์การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งในรูปแบบวิธีคัดเลือก ให้เลื่อนตำแหน่งและวิธีคัดเลือกบุคลากรตามจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ ดังนั้น เมื่อพนักงานที่มีรายได้ที่สูงขึ้น จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูงขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งอาจได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้นในการทำงานที่หน่วยงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า ทั้งนี้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พัฒนาเครื่องมือที่ทันสมัยเอื้ออำนวยให้สะดวกในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับระเบียบการต่ออายุสัญญางานสำหรับการประเมินผลงาน และสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ สร้างความเสมอภาคในการทำงานโดยระบบคุณธรรม ตลอดจนบริหารงานด้านเวลาให้มีความเพียงพอในการทำกิจกรรมส่วนตัวกับเพื่อนฝูงและครอบครัว และส่งเสริมให้พนักงานได้เป็นสมาชิกในชมรมที่จัดตั้งขึ้นของหน่วยงานเพื่อสาธารณะประโยชน์ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่

2. จากผลการวิจัย พบว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานและ

เป็นผลให้งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น ให้มีความเพียงพอกับสภาพการณ์ค่าครองชีพในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ ในสายงานต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานขึ้นตรงกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กร สายงานธุรกิจบริการดิจิทัล สายงานธุรกิจองค์กร และสายงานสนับสนุนประสิทธิภาพองค์กร เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละสายงาน

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด: สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญญาภัทร อัสวพระ, ขวัญลักษณ์ คำโถม และ ศักดิ์ระพีร์ วรพัฒนะปริญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*. 19(1), 27-34.
- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2563). *รายงานประจำปี 2563 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. สืบค้น 18 พฤษภาคม 2565, จาก https://file.thailandpost.com/upload/content/2563_6194c6dd3a950.pdf
- Walton, R.E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.