

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE
AFFECTING WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF
THAILAND POST COMPANY LIMITED

นวรรตน์ เพชรพรหม



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด



นวรรตน์ เพชรพรหม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting Work
Efficiency of Employees of Thailand Post Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นางนวรรตน์ เพชรพรหม

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธลง, ปร.ด.

ปีการศึกษา

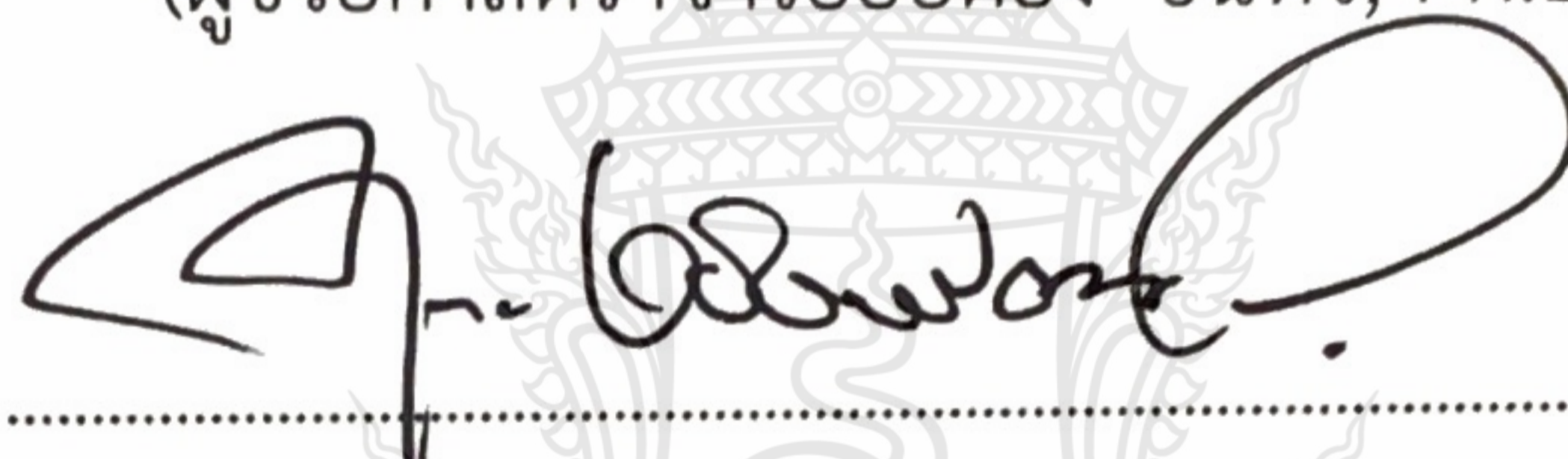
2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



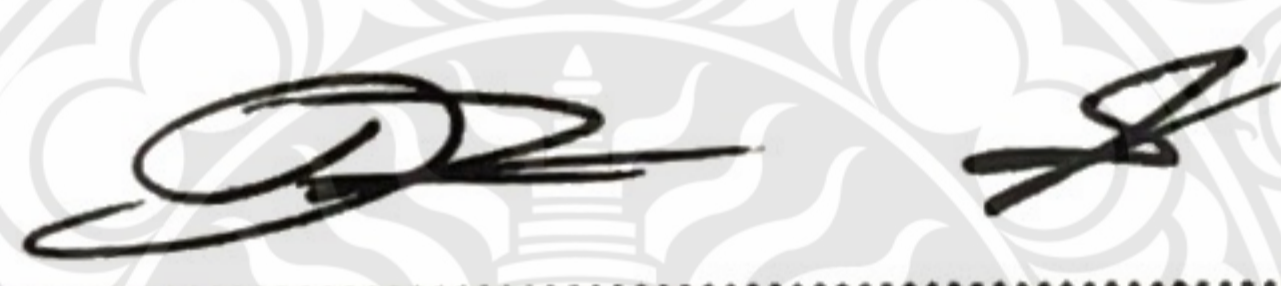
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยอดเยี่ยม ธนทวี, Ph.D.)



กรรมการ

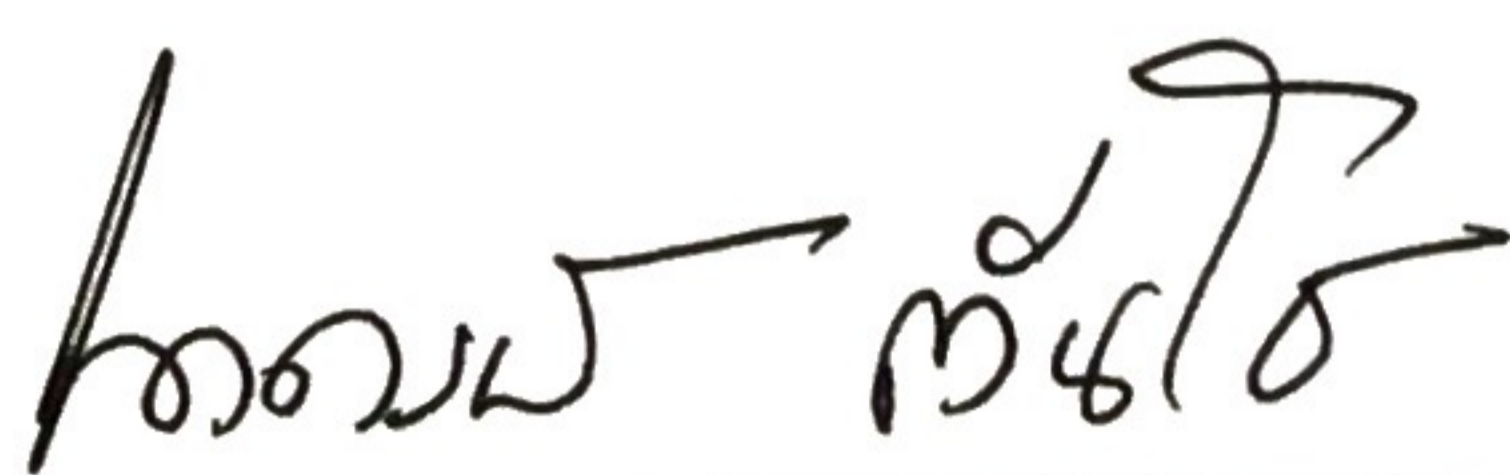
(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธลง, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ต้นโช, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
ชื่อ - นามสกุล	นางนวรรตน์ เพชรพรหม
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุหลง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานสนับสนุน จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (X_9) ด้านการควบคุม (X_6) ด้านแบบของการสื่อสาร (X_{10}) ด้านระบบการให้รางวัล (X_8) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (X_1) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (X_2) ด้านการสนับสนุนการจัดการ (X_5) ด้านเอกลักษณ์ (X_7) และด้านการร่วมมือ (X_4) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928 3) คุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_{18}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{11}) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_{13}) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_{16}) ด้านสิทธิของพนักงาน (X_{14}) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_{15}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_{17}) และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_{12}) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Employees of Thailand Post Company Limited
Name - Surname	Mrs. Nawarat Petchphrom
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Madaoh Sulong, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

The objectives of this independent study are 1) to study the personal factors that affect work efficiency of employees of Thailand Post Company Limited, 2) to study organizational culture that affect work efficiency of employees of Thailand Post Company Limited and 3) to study quality of work life that affect work efficiency of employees of Thailand Post Company Limited.

The samples used in this study are 312 employees of Thailand Post Company Limited in support team. The data were collected by questionnaire. The statistical methods used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypotheses were tested by multiple regression analysis.

According to study, it was found as follow. Firstly, for personal factors, gender did not affect work efficiency, while age, status, educational level, salary, and work experience affected work efficiency at the significance level of 0.05. Secondly, organizational culture, in determining the direction (X_3), affected work efficiency the most in an overview, followed by conflict tolerance (X_9), control (X_6), communication patterns (X_{10}), reward system (X_8), individual initiative (X_1), risk tolerance (X_2), management support (X_5), identity (X_7), integration (X_4), respectively at the significance level of 0.05. The multiple correlation coefficient was $(R) = 0.928$. Thirdly, the quality of work life in social relevance (X_{18}) affected the work efficiency the most in an overview, followed by adequate and fair compensation (X_{11}), social integration (X_{13}), safe and healthy working conditions (X_{16}), employee rights (X_{14}), work and total life space (X_{15}), opportunity for continued growth and security (X_{17}), opportunity for developing and using human capacity (X_{12}), respectively at the significance level of 0.05. The multiple correlation coefficient was $(R) = 0.928$.

Keywords: organizational culture, quality of work life, work efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีทางผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยอดยิ่ง ธนทวี ประธานกรรมการ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุหลง อาจารย์ ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการศึกษาหาข้อมูลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนเกิดความสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ และ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม ที่กรุณาสละเวลาตรวจทานแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน คือ พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายสนับสนุนที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมาจนผู้ศึกษาสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดาที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาและเป็นกำลังใจในการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ เพื่อน ๆ คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขออานิสงส์อันเกิดจากคุณประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จงบังเกิดแก่ผู้มีพระคุณต่อผู้ทำการศึกษา และหากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดที่เกิดขึ้นในงานค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

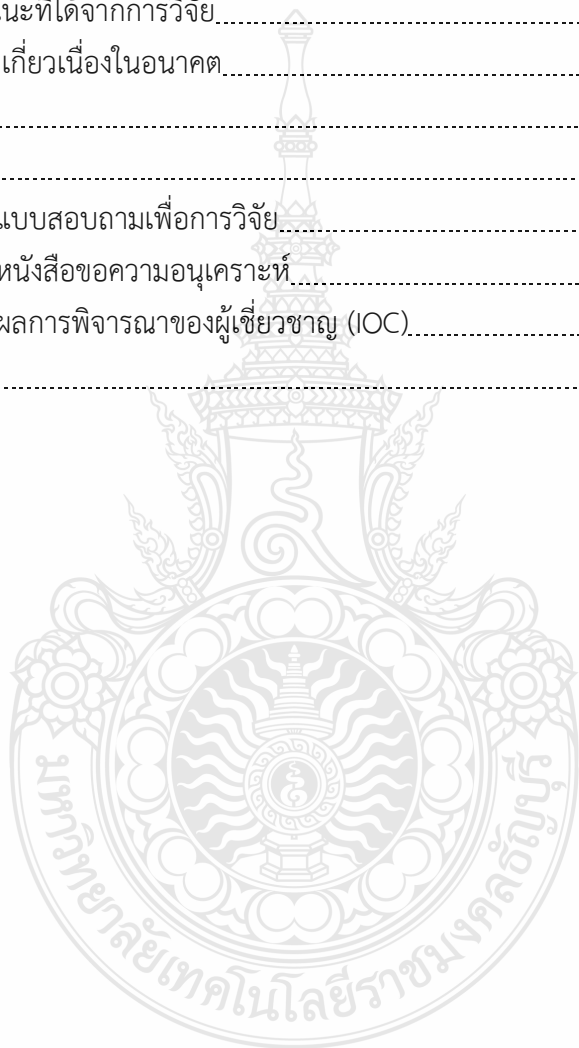
นวรรตน์ เพชรพรหม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	16
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	22
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	23
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	30
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	37
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.....	42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	58
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.3 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	126

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	129
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	129
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	136
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	146
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	147
บรรณานุกรม.....	148
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	154
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	164
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	169
ประวัติผู้เขียน.....	173



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	ผลประกอบการไปรษณีย์ไทย ปี พ.ศ. 2558 - 2561..... 14
ตารางที่ 1.2	จำนวนเรื่องร้องเรียนแยกตามประเภท ปี 2561..... 15
ตารางที่ 2.1	องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร..... 29
ตารางที่ 2.2	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 36
ตารางที่ 2.3	องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... 41
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานสนับสนุนประสิทธิภาพองค์กร..... 49
ตารางที่ 3.2	การแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 50
ตารางที่ 3.3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 55
ตารางที่ 4.1	จำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 59
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม..... 62
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล..... 62
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง..... 63
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง..... 64
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ..... 64
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ..... 65
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม..... 66
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม..... 66
ตารางที่ 4.10	เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล..... 67
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง..... 68
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร..... 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	70
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล.....	71
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	72
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน.....	72
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น.....	73
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ.....	74
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	74
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	75
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม.....	76
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	76
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	77
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา.....	77
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	78
ตารางที่ 4.27	เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงาน บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.59	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านคุณภาพงาน.....112
ตารางที่ 4.60	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านปริมาณงาน.....113
ตารางที่ 4.61	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านเวลา.....114
ตารางที่ 4.62	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย.....115
ตารางที่ 4.63	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม.....116
ตารางที่ 4.64	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านคุณภาพงาน.....117
ตารางที่ 4.65	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านปริมาณงาน.....118
ตารางที่ 4.66	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านเวลา.....120
ตารางที่ 4.67	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย.....121
ตารางที่ 4.68	วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตใน การทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....123
ตารางที่ 4.69	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....126
ตารางที่ 4.70	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร.....127
ตารางที่ 4.71	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....12

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
ภาพที่ 2.1 สัญลักษณ์แบรนด์ไปรษณีย์ไทย.....	42
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรไปรษณีย์ไทย.....	43



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันธุรกิจโลจิสติกส์มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น เพราะมีผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งรายใหม่ ๆ เข้ามาในตลาดและต่างมีการแข่งขันบริการในรูปแบบที่แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการซื้อขายสินค้าและบริการออนไลน์ การที่ธุรกิจอีคอมเมิร์ซมีการขยายตัวอย่างก้าวกระโดดส่งผลให้ความต้องการบริการโลจิสติกส์เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว และภาคธุรกิจโลจิสติกส์ขยายตัวตามอย่างต่อเนื่องพร้อมกับการดึงดูดให้เกิดผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งรายใหม่ ๆ มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผู้ใช้บริการรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีความทันสมัยมากขึ้น และสามารถเลือกใช้ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งในแต่ละรายได้แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม ไปรษณีย์ไทย ผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่อยู่คู่กับคนไทยและสังคมไทยมาอย่างยาวนานกว่า 136 ปี และเป็นผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์รายแรกในประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันไปรษณีย์ไทย ได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีระยะเวลาการดำเนินงานมาแล้ว 17 ปี ทั้งนี้การที่ตลาดอีคอมเมิร์ซขยายตัวอย่างรวดเร็ว จึงเป็นการผลักดันให้บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เติบโตอย่างมาก (ไปรษณีย์ไทย, 2561)

ตารางที่ 1.1 แสดงผลประกอบการไปรษณีย์ไทย ปี พ.ศ. 2558 - 2561

ปี	รายได้ (ล้านบาท)	กำไร (ล้านบาท)
2558	22,765.98	2,569.90
2559	25,975.49	3,499.30
2560	28,293.82	4,212.42
2561	29,728.25	3,827.54

ที่มา : รายงานประจำปี 2561 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

จากผลประกอบการไปรษณีย์ไทยปี พ.ศ. 2558 - 2561 เห็นว่า ในปี 2559 รายได้เพิ่มขึ้นจากปี 2558 คิดเป็นร้อยละ 14.10 ในปี 2560 รายได้เพิ่มขึ้นจากปี 2559 คิดเป็นร้อยละ 8.93 และในปี 2561 รายได้เพิ่มขึ้นจากปี 2560 คิดเป็นร้อยละ 5.07 ซึ่งเป็นอัตรารายได้เพิ่มขึ้นทุกปีแต่เพิ่มในอัตราที่ลดลง และในปี 2561 ไปรษณีย์ไทยมีอัตรากำไรลดลง สาเหตุที่ทำให้ไปรษณีย์ไทยมีกำไรลดลงเนื่องจากไปรษณีย์ไทยมีค่าใช้จ่ายการทำธุรกิจในแต่ละปีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และไปรษณีย์ไทยมีการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ และไปรษณีย์ไทยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างธุรกิจเนื่องจากมีจำนวนปริมาณงานและอัตรากำลังคนในองค์กรที่เพิ่มขึ้น จึงมีการพัฒนาระบบการให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการบริการที่เป็นระบบ รวดเร็ว สะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานเชิงรุกและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน

ปัจจุบันถึงแม้ว่าไปรษณีย์ไทยได้มีการบริการที่เป็นระบบ รวดเร็ว และสะดวกต่อผู้ใช้บริการแล้วก็ตาม แต่ก็ยังพบว่ามีการร้องเรียนในเรื่องการบริการไปรษณีย์ คิดเป็นร้อยละ 51.97 การปฏิบัติ

หน้าที่หรือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 29.34 การปฏิบัติงานกรณีอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.52 การบริการที่เกี่ยวกับธุรกิจไปรษณีย์ คิดเป็นร้อยละ 8.17 ดังแสดงในตารางที่ 1.2 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้องก็จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาแล้วส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและขององค์กร

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนเรื่องร้องเรียนแยกตามประเภท ปี 2561

ประเภทของเรื่องร้องเรียน	จำนวน (เรื่อง)	คิดเป็น %
1. การบริการไปรษณีย์	395	51.97
2. การปฏิบัติหน้าที่/พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	223	29.34
3. การปฏิบัติกรณีอื่น ๆ	80	10.52
4. การบริการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจไปรษณีย์	62	8.17
รวม	760	100

ที่มา : สรุปสถิติจำนวนเรื่องร้องเรียนปี 2561 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

การที่องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมและสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีรากฐานสำคัญมาจากวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคลากรในองค์กรให้มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการทำงาน และพฤติกรรมในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น วัฒนธรรมองค์กรกับตัวบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร Cumming & Worley (2014 อ้างถึงใน อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์, 2560)

จากปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาในส่วนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ “พนักงาน” ถือเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่มีค่าที่สุดทางการบริหารในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางที่ช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้เห็นชัดเจน และให้พนักงานเห็นภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน จะเห็นว่าองค์กรที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนนั้น ผู้นำจะใช้วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร โดยให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพราะองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการและพัฒนาในส่วนทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยทันต่อสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก จึงทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวหลักต้นและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้นการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กร มีผู้นำที่เข้าใจและคอยส่งเสริมความต้องการของพนักงานก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวของพนักงานถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญและเสริมสร้าง เพราะถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ และถือเป็นรากฐานของการส่งเสริมสุขภาพ พลานามัย ที่เติมเต็มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้พนักงานทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็ย่อมทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน แล้วส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของพนักงานและองค์กร ถ้าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่สมดุลกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ก็จะทำให้ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน แล้วส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานสนับสนุน ได้แก่ สายงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี และด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน ซึ่งเป็นเสมือนจุดเริ่มต้นของการกำหนดทิศทาง หรือแนวทางการทำงานขององค์กร ที่คอยบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรและเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสายงานอื่น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างธุรกิจของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.3.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สายงานสนับสนุน ได้แก่ สายงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี และด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน รวมจำนวน 975 คน (ที่มา : รายงานอัตรากำลังฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด วันที่ 31 ธันวาคม 2561)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล
 - (1) เพศ
 - (2) อายุ
 - (3) สถานภาพ
 - (4) ระดับการศึกษา
 - (5) รายได้ต่อเดือน
 - (6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 2) วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย
 - (1) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล
 - (2) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง
 - (3) ด้านการกำหนดทิศทาง
 - (4) ด้านการร่วมมือ
 - (5) ด้านการสนับสนุนการจัดการ
 - (6) ด้านการควบคุม
 - (7) ด้านเอกลักษณ์
 - (8) ด้านระบบการให้รางวัล
 - (9) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง
 - (10) ด้านแบบของการสื่อสาร
- 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย
 - (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - (2) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
 - (3) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - (4) ด้านสิทธิของพนักงาน
 - (5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
 - (6) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - (7) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - (8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - (1) ด้านคุณภาพงาน
 - (2) ด้านปริมาณงาน
 - (3) ด้านเวลา
 - (4) ด้านค่าใช้จ่าย

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2562 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2562

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 องค์กร หมายถึง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.5.2 พนักงาน หมายถึง บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สายงานสนับสนุน ได้แก่ สายงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี และด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน

1.5.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อที่ฝังใจของบุคคลในองค์กรที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตามจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลให้องค์กรแต่ละองค์กรมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามความเชื่อการปฏิบัติแบบแผนของแต่ละองค์กรซึ่งยึดถือปฏิบัติต่อกัน ซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้ ประกอบด้วย

1.5.3.1 การริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง ความเป็นอิสระในการคิดสิ่งใหม่ ๆ และองค์กรให้ความสนับสนุนในอิสระด้านความคิดของพนักงาน

1.5.3.2 การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง หมายถึง การที่องค์กรยอมรับในความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของพนักงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์กร

1.5.3.3 การกำหนดทิศทาง หมายถึง การที่องค์กรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงาน

1.5.3.4 การร่วมมือ หมายถึง การที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรทำงานร่วมกันให้การช่วยเหลือร่วมมือกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

1.5.3.5 การสนับสนุนการจัดการ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.3.6 การควบคุม หมายถึง การที่องค์กรมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อควบคุมพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

1.5.3.7 เอกลักษณ์ หมายถึง การทำงานที่เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าการทำงานเฉพาะกลุ่มงานหรือหน่วยงาน

1.5.3.8 ระบบการให้รางวัล หมายถึง การกำหนดรางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถมิใช่จากความสัมพันธ์

1.5.3.9 ความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง การที่องค์กรให้ความสนับสนุนในการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

1.5.3.10 แบบของการสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และจำกัดตามสายงานตามบังคับบัญชา

1.5.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจและรักในสภาพแวดล้อมการทำงานและการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานเมื่อพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความรู้สึกรักและพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย

1.5.4.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้และผลตอบแทนมีความยุติธรรม และมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ

1.5.4.2 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง บุคคลในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน และสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี

1.5.4.3 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การติดต่อระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงาน ยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นร้องขอความช่วยเหลือ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขนชั้นวรรณะในที่ทำงาน

1.5.4.4 สิทธิของพนักงาน หมายถึง การที่องค์กรให้โอกาสพนักงานบริหารจัดการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว มีอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น

1.5.4.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน

1.5.4.6 สถานภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความปลอดภัย สะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่นำทำงานไม่รู้สึกรัดหูและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพในการทำงาน

1.5.4.7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน จากความสามารถและทักษะในการทำงาน

1.5.4.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

1.5.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ โดยใช้เวลาเร็วที่สุดและคุณภาพที่ดีที่สุด ประกอบด้วย

1.5.5.1 คุณภาพงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ออกมานั้น ถูกต้อง เรียบร้อย ตามมาตรฐานที่กำหนด สร้างให้เกิดความพึงพอใจได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

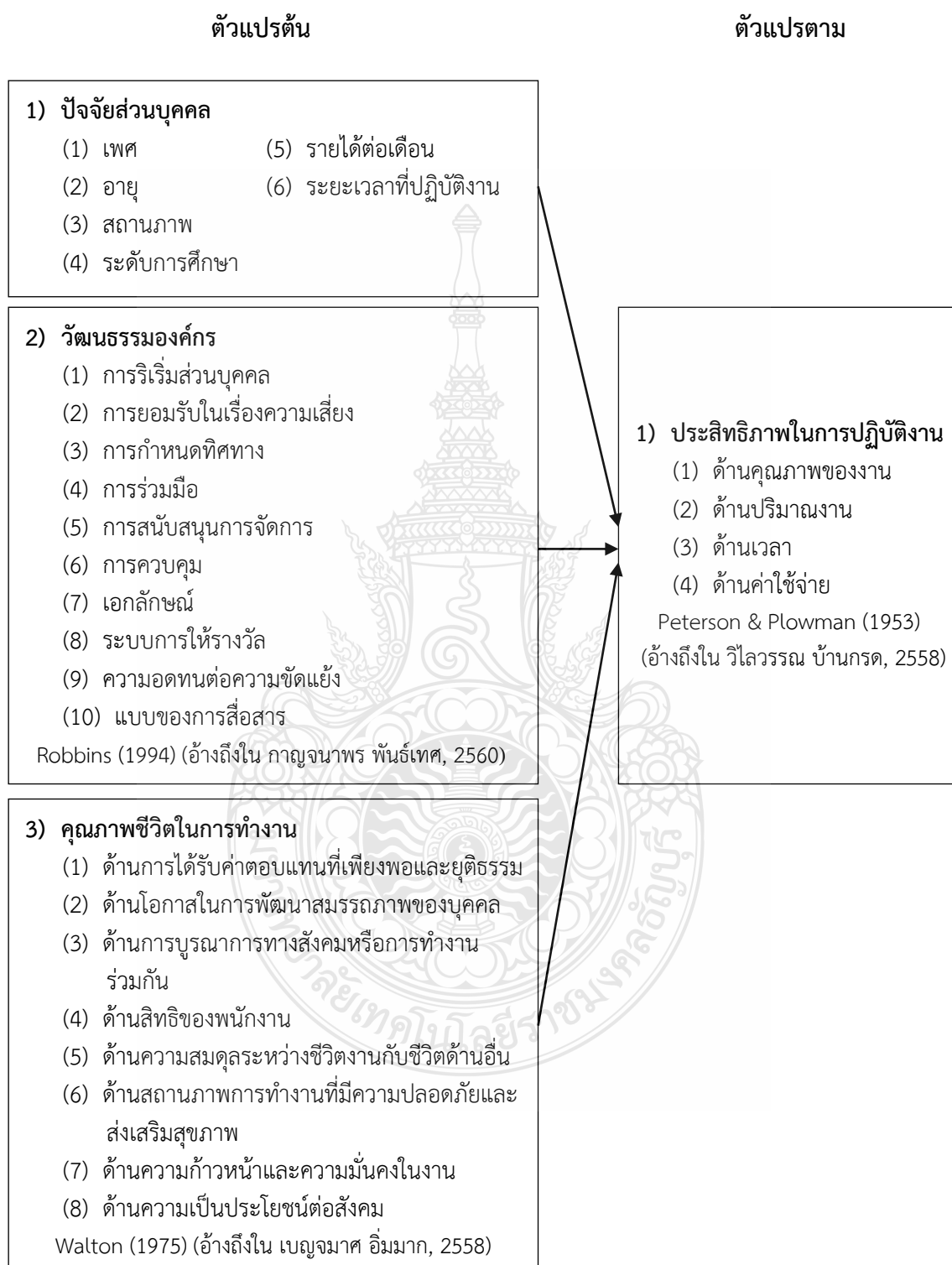
1.5.5.2 ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผลงานที่ออกมานั้นสมดุลกับอัตรากำลังคนและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

1.5.5.3 เวลา หมายถึง มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น และสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตามกำหนดระยะเวลา

1.5.5.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร โดยมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงตระหนักและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ใน 2 ส่วน คือ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ โดยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้

1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 เข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.7.1.2 เข้าใจถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

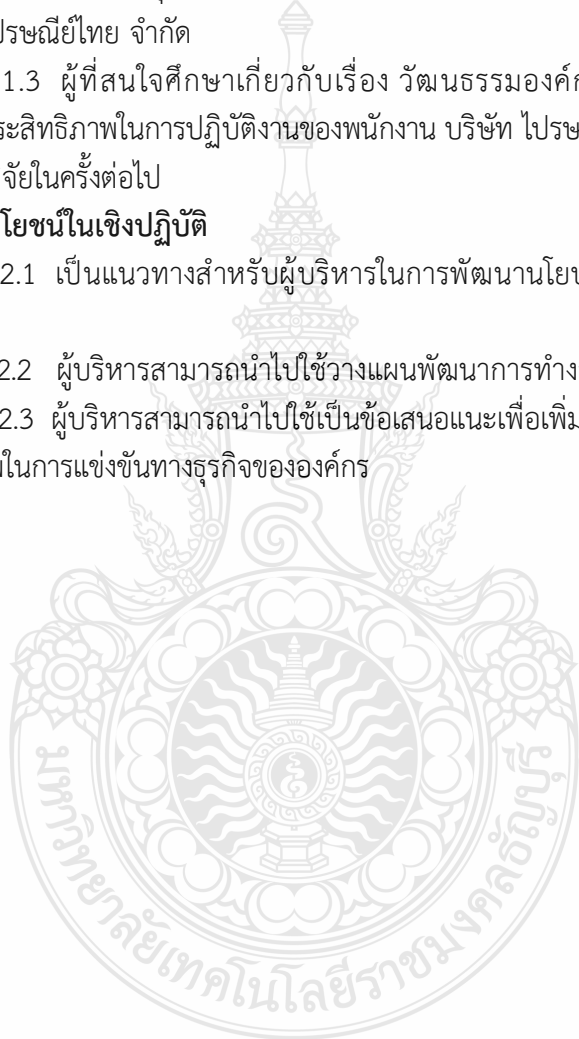
1.7.1.3 ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1.7.2.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนานโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

1.7.2.2 ผู้บริหารสามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร

1.7.2.3 ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ลักษณะสำคัญของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตเป็นแนวทางในการดำเนินปฏิบัติชีวิตในองค์กร ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์กรที่ได้ปฏิบัติมา อาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่มจนแปลเปลี่ยนเป็นความเคยชิน จากความเคยชินนั้นจึงนำมาปฏิบัติจนติดเป็นนิสัยและเป็นประเพณีความเชื่อค่านิยมที่สืบต่อกันมา โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นตัวที่กำหนด หรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้และปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีระบบระเบียบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ไว้หลายท่าน ดังนี้

Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่มีความโดดเด่น

Cameron and Quinn Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหารองค์กร การสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่าง ๆ ที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์กรมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์กรอื่น

Cummings & Worley (2009 อ้างถึงใน ปิยะ ละมุลมอญ, 2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ใช้การได้ดีเพียงพอที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์จากการใช้กลยุทธ์และการออกแบบขององค์กร

Robbins (2014 อ้างถึงใน เอกราช โษชิตพิมานเวช และพา อักษรเสื่อ, 2561, น. 365) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากสมาชิกภายในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กรนั้น ๆ

Robbins and Judge (2015 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561, น. 23) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดความหมายการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงระบบการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรมีการกำหนดร่วมกัน หรือมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์กรอื่นและเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยจะมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนด้วยเช่นกัน

ในส่วนของนักวิชาการไทยก็ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปออก ดังนี้ ขจิตพร คมขำ (2554, น. 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

โยชิตา กฤตพรพินิต (2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

วิไลวรรณ บ้านกรวด (2558, น. 11) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นวิถีชีวิตเป็นแนวทางในการดำเนินปฏิบัติชีวิตในองค์กร ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์กรที่ได้ปฏิบัติมาอาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่มจนเปลี่ยนแปลงเป็นความเคยชินจากความเคยชินนั้นจึงนำมาปฏิบัติจนติดเป็นนิสัยและเป็นประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมที่สืบทอดกันมา โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวที่กำหนดหรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบระเบียบ

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560, น. 15) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นค่านิยม ความเชื่อที่ดีงามของบุคคลในองค์กรที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตามจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560, น. 18) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น พนักงานมีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของทุกคนดี มีประสิทธิภาพ

แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กร

Sergiovanni (1988 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่า ในทุก ๆ องค์กรย่อมมีหลักประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และบรรทัดฐานของการแสดงออกซึ่งค่านิยม ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน

Alvesson (2000 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการ ปฏิบัติงานร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติและให้บริการ
5. มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเป็นระเบียบแบบแผน เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศองค์กร (Organizational climate) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558, น. 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านการริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์กร ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างที่เราทราบกันดีว่าการที่องค์กรจะเดินไปสู่เป้าหมายได้นั้น องค์กรจะต้องมีปัจจัยในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวช่วยในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560, น. 106) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสาร ช่วยทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือพนักงานเกิดความภูมิใจในองค์กร

ของตนเอง พร้อมทั้งจะแสดงตนว่าตนเองเป็นพนักงานขององค์กรเมื่อมีใครมาว่าองค์กรในทางเสียหาย พนักงานมีการทำงานเป็นทีม พนักงานมีพฤติกรรมที่ขอให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา พนักงานมีความพอใจระบบการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งโดยองค์การพิจารณาจากความสามารถมิใช่จากความสัมพันธ์ จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่องไว มีความตั้งใจอย่างถูกต้องและยุติธรรม นอกจากนี้องค์การมีการสั่งการเป็นลำดับจากบนลงล่าง เพื่อให้พนักงานสามารถสื่อสารกันได้อย่างชัดเจนและอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารของแต่ละหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สามารถอธิบายและชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ ได้ ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรมีส่วนช่วยให้ง่ายต่อการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร และภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Robbins ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะมีเนื้อความสอดคล้องและครอบคลุมกับบริษัทที่ใช้ในการศึกษามากที่สุดซึ่ง (Robbins, 1994, p. 254) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรยึดถือซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบอิสรภาพทางความคิดของแต่ละคน และมีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์
2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ได้แก่ ระดับที่พนักงานสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ กล้ายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงการแสวงหาโอกาส และทดลองสิ่งใหม่ ๆ พนักงานรู้สึกว่ามีภาระกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม
3. การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. การร่วมมือ ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานประสานงานและร่วมมือกัน
5. การสนับสนุนการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้ทำการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีการให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การควบคุม ได้แก่ จำนวนกฎระเบียบปริมาณการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรงที่ใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
7. เอกลักษณะ ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในแบบส่วนรวมมากกว่าแบบของกลุ่ม หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ
8. ระบบการให้รางวัล ได้แก่ ระดับของการกำหนดแนวทางการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยจะอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานหรือความอาวุโส เป็นต้น
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากสิ่งปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง โดยผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าสามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันได้

10. แบบของการสื่อสาร ได้แก่ ระดับของการสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร

Robbins & Coulter (1999 อ้างถึงใน ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ, 2560) ได้ศึกษาและรวบรวมลักษณะต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายประเภท ดังนี้

1. การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง คือการที่สมาชิกองค์กรได้รับการกระตุ้นให้สรรคสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ

2. การใส่ใจต่อรายละเอียด คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์กรแสดงออกซึ่งความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

3. การมุ่งผลผลิต คือ ระดับการที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติผลเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิค และวิธีการในการทำให้บรรลุผล

4. การให้ความสำคัญกับสมาชิก คือ ระดับการตัดสินใจในทางการบริหารที่ให้ความสำคัญผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารใส่ใจ และให้ความยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ให้การส่งเสริมสนับสนุนและไม่สร้างแรงกดดัน

5. การทำงานเป็นทีม คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคลมุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

6. การมุ่งมั่นสู่ชัยชนะ คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นแข่งขันมากกว่าทำงานกันตามสบาย

Cameron & Quinn (2006) ได้กล่าวถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบการแข่งขันของคานิยมมี 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล เป็นการเน้นภายในองค์กรและการบูรณาการ กับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น วัฒนธรรมนี้ เป็นวัฒนธรรมที่บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะคล้ายกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวขยาย มีฐานคติ คือสิ่งแวดลอมขององค์กรจะได้รับการจัดการอย่างดีที่สุดโดยการทำงานเป็นทีมและมีการพัฒนาบุคลากรผู้รับบริการได้รับการยึดถือว่าเป็นหุ้นส่วนขององค์กร และองค์กรคือแหล่งที่พัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

ลักษณะทั่วไป คือการทำงานเป็นทีม มีแผนงานและมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร ความผูกพันร่วมมือของบุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลกันฉันมิตร ผู้นำจะเป็นผู้ดูแลสอนงาน เอาใจใส่แม้แต่เรื่องส่วนตัว องค์กรถูกเชื่อมโยงด้วยจารีตประเพณี ขวัญกำลังใจและความสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร

2. วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น วัฒนธรรมนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและพลวัตสูง มีฐานคติคือนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำไปสู่ความสำเร็จ และเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้นำไปสู่การได้มาซึ่งทรัพยากรใหม่ ๆ และการมีกำไร

ลักษณะทั่วไป คือการมีองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและการเปลี่ยนแปลงสูง แนวโน้มทำงานเฉพาะกิจในรูปแบบคณะกรรมการ เมื่องานบรรลุเป้าหมายก็ยกเลิกคณะกรรมการนั้นและมีการจัดตั้งคณะกรรมการใหม่ขึ้นมาทำงาน การรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจจึงมีน้อย อำนาจกระจายไหลสู่ผู้ปฏิบัติและทีมงานที่เป็นผู้จัดการกับปัญหานั้น ผู้นำเน้นการกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจและการคาดการณ์ในอนาคต

3. วัฒนธรรมลำดับขั้นหรือวัฒนธรรมสายบังคับบัญชา เป็นการเน้นภายในองค์กรและการบูรณาการกับการควบคุมและควบคุมมีเสถียรภาพ กล่าวคือการมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการสูง มีการกำหนดกระบวนการของการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นผู้มีทักษะในการจัดการและการประสานงานที่ดี สิ่งที่เชื่อมโยงองค์กรเข้าด้วยกัน คือกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นทางการ ความสำเร็จขององค์กร คือการทำงานที่เชื่อถือได้ การปฏิบัติตามกำหนดเวลาและการมีต้นทุนต่ำ การจัดการบุคลากรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่มั่นคงและสามารถทำนายได้

4. วัฒนธรรมการตลาด เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการควบคุมและควบคุมมีเสถียรภาพ วัฒนธรรมนี้มุ่งภายนอกมากกว่าภายใน เน้นการดำเนินการกับพันธมิตรภายนอก เช่น หากเป็นองค์กรธุรกิจจะเน้นผู้จัดส่งสินค้าและวัตถุดิบ ลูกค้า คู่สัญญา สหภาพและกลุ่มอื่น ๆ ส่วนองค์กรภาครัฐจะเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและค่านิยมแกนกลาง คือความสามารถในการแข่งขันและผลิตภาพ

ลักษณะทั่วไป คือเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบุคลากรมีการแข่งขันและเน้นเป้าหมายของงาน ผู้นำเป็นผู้ขับเคลื่อนผลักดันให้มีผลงานที่เข้มข้นและเป็นผู้ผลิต ขอบการแข่งขันมีมาตรฐานงานสูงและเรียกร้องการทุ่มเทในการทำงานจากลูกน้อง

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555, น. 11) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบอยู่ 7 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ การวิเคราะห์ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน มากกว่าทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหารการจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีม มากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจ ที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ อย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความเสี่ยง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรมีความคล้ายคลึงและมีความแตกต่างกันบ้าง โดยจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงตารางองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของ วัฒนธรรมองค์กร	นักวิจัย			
	Robbins	Robbins & Coulter	Cameron & Quinn	ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	✓	—	—	—
2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	✓	✓	—	✓
3. การกำหนดทิศทาง	✓	—	—	—
4. การร่วมมือ	✓	—	—	—
5. การสนับสนุนการจัดการ	✓	—	—	—
6. การควบคุม	✓	—	—	—
7. เอกลักษณ์	✓	—	—	—
8. ระบบการให้รางวัล	✓	—	—	—
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง	✓	—	—	—
10. แบบของการสื่อสาร	✓	—	—	—
11. วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล	—	—	✓	—
12. วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน	—	—	✓	—
13. วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา	—	—	✓	—
14. วัฒนธรรมการตลาด	—	—	✓	—
15. เน้นรายละเอียด	—	✓	—	✓
16. เน้นผลงาน	—	✓	—	✓
17. เน้นบุคลากร	—	✓	—	✓
18. เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	—	✓	—	✓
19. เน้นการแข่งขันทางธุรกิจ	—	✓	—	✓
20. เน้นความมั่นคง	—	—	—	✓

จากตารางสรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นได้ว่า ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาทฤษฎีของ Robbins 1994 ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 10 ด้าน และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรที่ผู้วิจัยเลือกศึกษามากที่สุด

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจใน การทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของพนักงานและองค์กร

จากการศึกษาของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ไว้หลายท่าน ดังนี้

Walton (1975 อ้างถึงใน เบญจมาศ อิ่มมาก, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งองค์กรตอบสนองความต้องการของลูกจ้างในการพัฒนา กลไกเพื่อยอมให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในชีวิตการทำงานอย่างเต็มที่

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน อุษมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่าบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถาน ประกอบการ ที่มีความต้องการในคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะ ส่งผลถึงสังคมในองค์กร มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิต ที่ดี มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรา กำลังคน

Huse & Commings (1985 อ้างถึงใน เบญจมาศ อิ่มมาก, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่า ได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิผล ขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของพนักงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีต้องการ ปรับปรุงศักยภาพในการทำงานและสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Cascio (2003 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่ บุคคลในองค์กรที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน การได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนที่สอง คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของ สถานที่ปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผ่านบริหาร หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง สิ่งเหล่านี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างเข้าใจและต้องการ

Brooks and Anderson (2005 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2560) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า เป็นสิ่งที่แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ในขณะที่สามารถนำ องค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

ในส่วนของนักวิชาการไทยก็ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้
ลลิตา โกมลจันทร์ (2555, น. 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า
คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการรับรู้ การตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของพนักงานที่จะทำ
ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาทิเช่น ในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ
ต่างๆ การมีส่วนร่วมในงาน มีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การมีชีวิตที่สมดุลในการ
ทำงานมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และประโยชน์ด้านอื่น ๆ ที่พนักงานคิดว่าจะได้รับอย่าง
ยุติธรรม เพียงพอเหมาะสมกับงานที่เข้าร่วมไปถึงการมีความสุขในการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป
อีกด้วย

เบญจมาศ อิ่มมาก (2558, น. 46) การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนิน
ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิต
ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคมซึ่งเป็นการ
ผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน การทำให้บุคลากรพึงพอใจต่อ
สภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558, น. 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้
ว่า สิ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน
สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจาก
องค์กร ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคคลนั้นมี ความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน

กาญจนาพร พันธเทศ (2560, น. 22) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีความพอใจในการทำงาน มีความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ
มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจใน
การทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การทำงานของพนักงานในองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับ
ความรู้สึกรักชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนอง
ความจำเป็นพื้นฐานของพนักงาน การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน พนักงานก็จะมีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจ
ในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) กล่าวว่า บุคคลต้องได้รับการเคารพ
ในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1. ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจ
ต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

3. มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

4. ในความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน ปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกมุมมองหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเป็นผลมาจากความพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การสามประการ คือ

ประการที่หนึ่ง ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และ

ประการที่สาม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Bernardin and Russell (1998 อ้างถึงใน ปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานของเขา

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557, น. 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจ รู้สึกมีความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เบญจมาศ อิมมาก (2558, น. 46) กล่าวว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เริ่มขึ้นจากแนวความคิดที่ว่าคนที่บุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะมีสภาพจิตใจที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีความสุขกับงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กรกับบุคลากรและในระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง จะช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558, น. 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งทำให้พนักงานนั้นมีความพึงพอใจ หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็

จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรด้วยเช่นกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกศึกษาทฤษฎีของ Walton ซึ่ง (Walton, 1975, p. 92) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล สภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กร ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงาน ความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน โดยองค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น ๆ ที่จะสามารถดำรงชีวิตภายใต้มาตรฐานของสังคมได้อย่างเพียงพอ

1.2 ความยุติธรรม สามารถประเมินได้จากค่าตอบแทนของงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกับงานของตนมาเปรียบเทียบกัน

ดังนั้น ค่าตอบแทน สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เพราะบุคคลทุกคนล้วนแล้วแต่มีความต้องการทางเศรษฐกิจ จึงทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการมีชีวิตอยู่รอดภายในสังคม

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานในการทำงาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีการพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน ซึ่งจะบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง สามารถทำให้พนักงานทำหน้าที่แก้ไขตอบสนองรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ คือความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานตนเองได้ มีการคาดคะเนแนวทางการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงานและยังสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นได้ และมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและพนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันเป็นอย่างดี ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งจะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ และไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน จะทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย พนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

4. ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย แสดงออกถึงสิทธิซึ่งกันและกันมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน และได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบที่บ่งชี้การทำงานพิจารณาได้จากสิทธิการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานมีอิสระในการพูด หรือแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับผู้อื่น ในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษและการได้รับค่าตอบแทน

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การที่พนักงานจัดสรรเวลาในการทำงานให้สมดุลกับคุณภาพชีวิตของตนเอง ให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัวและการทำกิจกรรมอื่น ๆ

6. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เป็นการควบคุมสภาพกายภาพ

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานมีตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานมากขึ้นทำงานมากขึ้นและมีการคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเรื่องงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับความชื่นชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

Huse & Cummings (1985) ได้กล่าวถึงลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้ได้รับความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้ผลตอบแทนจากงานอื่น

2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการทำงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงานหรือการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น หรือความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการอิสระจากงาน มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์ต่อสังคมและรับผิดชอบต่อสังคม

Drafke and Kossen (2002, pp. 308-310) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพและยุติธรรม โดยตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกันต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ที่มีความปลอดภัย คือ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย ความเจ็บป่วยแก่พนักงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาตามขีดความสามารถ คือ การให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถทักษะและความรู้อย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และการเลื่อนตำแหน่งงานมีความมั่นคงในการทำงาน

5. ความรู้สึกแบบเป็นส่วนหนึ่งของทีม คือ การสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันและให้ร่วมมือกัน

6. สิทธิของพนักงาน คือ มีสิทธิในเรื่องส่วนตัวและมีอิสระในการพูด รวมถึงสิทธิที่จะได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาค เช่นการร้องทุกข์

7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ ลักษณะการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น การทำงานล่วงเวลา และการไปทำงานต่างจังหวัดเป็นประจำ

Casio (2003, pp. 20-27) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน พนักงานต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้าง

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานให้กับพนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่พนักงานและสร้าง สุขลักษณะที่ดีด้วย

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นต้องเป็นผลตอบแทนที่เปรียบเทียบหรือแข่งขันกับองค์กรอื่น ที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ องค์กรที่พนักงานทำงานแล้วองค์กรนั้นสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร องค์กรและประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม และให้ความร่วมมือเกี่ยวกับกฎหมายของประเทศ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร พนักงานต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนา ให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการส่งเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา โดยจัดการให้มีการแก้ไขปัญหาคือเป็นระบบและเป็นเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร การติดต่อสื่อสารจะต้องเป็นการให้ข่าวสารที่ชัดเจน มีความถูกต้องและข้อมูลจะต้องมีเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั้งองค์กร

9. ความมีสุขภาพที่ดี มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย โปรแกรมให้คำปรึกษาในเรื่องสุขภาพ โปรแกรมดูแลรักษาสุขภาพ เพื่อที่จะให้พนักงานมีสุขภาพใจและสุขภาพกายที่ดีควบคู่กันไป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความคล้ายคลึงและมีความแตกต่างกันบ้าง โดยจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงตารางองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	นักวิจัย			
	Walton	Huse and Cummings	Drafke and Kossen	Cascio
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	✓	✓	✓	✓
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓	✓	—	✓
4. สิทธิของพนักงาน	✓	—	✓	—
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	✓	✓	✓	—
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	—	—	—
9. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	—	✓	—	—
10. ความภูมิใจในองค์กร	—	✓	—	✓
11. ความรู้สึกแบบเป็นส่วนหนึ่งของทีม	—	—	✓	—
12. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	—	—	—	✓
13. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร	—	—	—	✓

จากตารางสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้คำนิยามที่มีความหมายคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎีของ Walton 1975 ในการศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะมีเนื้อครอบคลุมมากที่สุดและยังมีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่เลือกศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 8 ข้อ

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหาร คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) และพฤติกรรมในการทำงานนั้น หมายถึง องค์กรต้องสามารถทำกำไรได้มากกว่าคู่แข่ง องค์กรต้องเติบโตเร็วกว่าคู่แข่ง การวัดผลงานทำได้โดยการเทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ไว้หลายท่าน ดังนี้

Simon (1960 อ้างถึงใน วิไลวรรณ บ้านกรด, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สามารถดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output)

Millet (1964 อ้างถึงใน วิไลวรรณ บ้านกรด, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชนโดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
2. การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา
3. การให้บริการอย่างทันเวลา
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

Gibson and Others (1988 อ้างถึงใน กาญจนนพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คืออัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัว ประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
3. อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Certo (2009 อ้างถึงใน วิไลวรรณ บ้านกรด, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นวิธีในการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และเกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยที่ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด กล่าวคือเป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย

ในส่วนของนักวิชาการไทยก็ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้
ธนธรณ์ บุณนารมย์ (2553, น. 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้
ว่าเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ เช่น คน เงิน เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ให้
เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรได้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุม
ถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อาทิ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรับผิดชอบต่อ
ความสำเร็จของงาน ความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์และแก้ปัญหา งาน การประสาน
และการร่วมมือกับผู้อื่นภายในองค์กร

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556, น. 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ไว้ว่า เป็นการกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการ
ปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว
ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558, น. 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการเจ้าของธุรกิจองค์การมีความต้องการเป็นอย่างมาก เพราะถ้า
บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็จะส่งผลให้งานต่าง ๆ เกิดผลิตผล
ได้ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังช่วยในเรื่องของผลิตผลในภายภาคหน้าที่จะสามารถ
เพิ่มขึ้นได้ทันต่อความต้องการ

สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558, น. 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ไว้ว่า เป็นการใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและ
ชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตาม
เป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560, น. 38) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ไว้ว่า เป็นการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและ
ลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือ
ปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็น
ประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล ด้านงบประมาณ
ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย
ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่ยอมรับขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นการกระทำของพนักงานแต่ละคนที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเท
อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงาน
ให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Harrington Emerson (1913 อ้างถึงใน เมธี ไพรัชิต, 2556) หลักวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพมี
องค์ประกอบสำคัญ 12 ข้อ ดังนี้

1. ระบุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน
2. พึงระลึกถึงความเป็นไปได้ของงาน
3. การให้แนวทาง คำชี้แนะถูกต้องแน่นอน
4. สร้างระเบียบวินัยต่อการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์
6. ขั้นตอนงานต้องเชื่อถือได้ มีความเรียบง่าย มีสมรรถภาพและจดบันทึกข้อมูล
7. ควรมีลักษณะชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน
8. งานแล้วเสร็จทันเวลา
9. ผลลัพธ์ควรมีมาตรฐาน
10. แผนงานยึดเป็นมาตรฐานได้
11. ระบุมาตรฐานที่ใช้สอนงานได้
12. มอบรางวัลพิเศษชมเชยงานที่ดี

Peterson & Plowman (1953, p. 433) องค์กรประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้งานต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการทำงานต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2. ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรโดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมาต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในสายงาน

3. เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้นผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดและพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด

สมพิศ สุขแสน ได้ศึกษา (อ้างถึงใน พิรญา ชื่นวงศ์, 2560) กล่าวว่า การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือ คนที่มีประสิทธิภาพควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาหรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎ ระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือ สถิติต่าง ๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานที่รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเององค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติ บ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเฝ้าคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

วิไลวรรณ วรรณโชติผาเวช ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ภาณุจนาพร พันธุ์เทศ, 2560) ได้ศึกษา งานวิจัย พบว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปริมาณที่ได้จำนวนตรงตามเป้าหมายที่กำหนด
2. คุณภาพงานที่ได้ผลงานถูกต้องตามมาตรฐาน
3. การปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความขยัน และเอาใจใส่ให้กับงานอย่างเต็มที่
5. ความรอบรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเองในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น
7. มีมนุษยสัมพันธ์ให้ความร่วมมือในการติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร
8. การตัดสินใจที่ถูกต้องและรอบคอบ
9. มีระเบียบวินัย มีความประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร
10. การรักษาเวลา และมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความคล้ายคลึงและมีความแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงตารางองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	นักวิจัย			
	Petersen & Plowman	Harrington Emerson	สมพิศ สุขแสน	วิไลวรรณ วรรณโชติผาเวช
1. คุณภาพของงาน	✓	✓	—	✓
2. ปริมาณงาน	✓	—	—	✓
3. เวลา	✓	✓	✓	✓
4. ค่าใช้จ่าย	✓	—	—	—
5. ระบุวัตถุประสงค์ของการทำงาน	—	✓	—	—
6. พึงระลึกถึงความเป็นไปได้ของงาน	—	✓	—	—
7. การให้แนวทาง คำชี้แนะถูกต้องแน่นอน	—	✓	—	—
8. สร้างระเบียบวินัยต่อการทำงาน	—	✓	—	✓
9. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	—	✓	—	—
10. ขั้นตอนงานต้องเชื่อถือได้	—	✓	—	—
11. มีการชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน	—	✓	—	—
12. แผนงานยึดเป็นมาตรฐานได้	—	✓	—	—
13. ระบุมาตรฐานที่ใช้สอนงานได้	—	✓	—	—
14. มอบรางวัลพิเศษชมเชยงานที่ดี	—	✓	—	—
15. มีความถูกต้องแม่นยำ	—	—	✓	—
16. มีประสบการณ์	—	—	✓	—
17. ปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	—	—	—	✓
18. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	—	—	—	✓
19. มีความรอบรู้	—	—	✓	✓
20. มีความคิดริเริ่ม	—	—	✓	✓
21. มีมนุษยสัมพันธ์และให้ความร่วมมือ	—	—	—	✓
22. มี การตัดสินใจที่ถูกต้องและรอบคอบ	—	—	—	✓

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงสรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 4 ด้าน ของ Peterson & Plowman ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมและความคล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่เลือกศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุด

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

2.4.1 ประวัติบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

จากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เทียบเท่าภาคเอกชน ซึ่ง กสท. เป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว โดยเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แปรรูป กสท. ตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม และพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 แยกกิจการเป็น 2 บริษัท คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546

ปัจจุบัน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการไปรษณีย์ของประเทศไทย เป็นผู้ดูแลบริการด้านไปรษณีย์ทั้งหมด

2.4.2 ความหมายของสัญลักษณ์ของไปรษณีย์ไทย

สัญลักษณ์แบรนด์ “ไปรษณีย์ไทย” เป็นรูปแบบของจดหมายรูปร่างสามเหลี่ยมคล้ายสิ่งบินความเร็วสูง เรียกว่า “ซองบิน”

สีแดง หมายถึง กิจการไปรษณีย์

สีน้ำเงิน หมายถึง เครือข่ายของบริการที่กว้างไกลเหมือนมหาสมุทร

สีเงิน หมายถึง พลังในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.1 สัญลักษณ์แบรนด์ไปรษณีย์ไทย

2.4.3 วิสัยทัศน์

เป็นผู้ให้บริการไปรษณีย์และบริการ e-Commerce Logistics ครบวงจรด้วยมาตรฐานสากลที่ผู้ใช้บริการไทยนึกถึงในลำดับแรก

2.4.4 พันธกิจองค์กร

2.4.4.1 ให้บริการจัดส่งสิ่งของ ข่าวสาร ข้อมูล และโอนเงินทั่วโลกที่ลูกค้าเข้าถึงได้อย่างสะดวก มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากล ราคาสมเหตุสมผล และเชื่อถือได้

2.4.4.2 พัฒนาให้ไปรษณีย์ไทยเป็นศูนย์กลางธุรกิจไปรษณีย์และบริการ Logistics สำหรับธุรกิจ e-Commerce ของประเทศ

2.4.4.3 บริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากข้อมูลการดำเนินงานในการสร้างฐานความรู้และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจของลูกค้าให้เติบโตไปด้วยกัน

2.4.4.4 ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม)

2.4.5 ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรม

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด คือ “I-SURE” ประกอบด้วย

I ย่อมาจาก Integrity

หมายถึง ความซื่อสัตย์

S ย่อมาจาก Service Mind

หมายถึง การมีใจรักในการให้บริการ

U ย่อมาจาก Unity

หมายถึง ความรักองค์กร

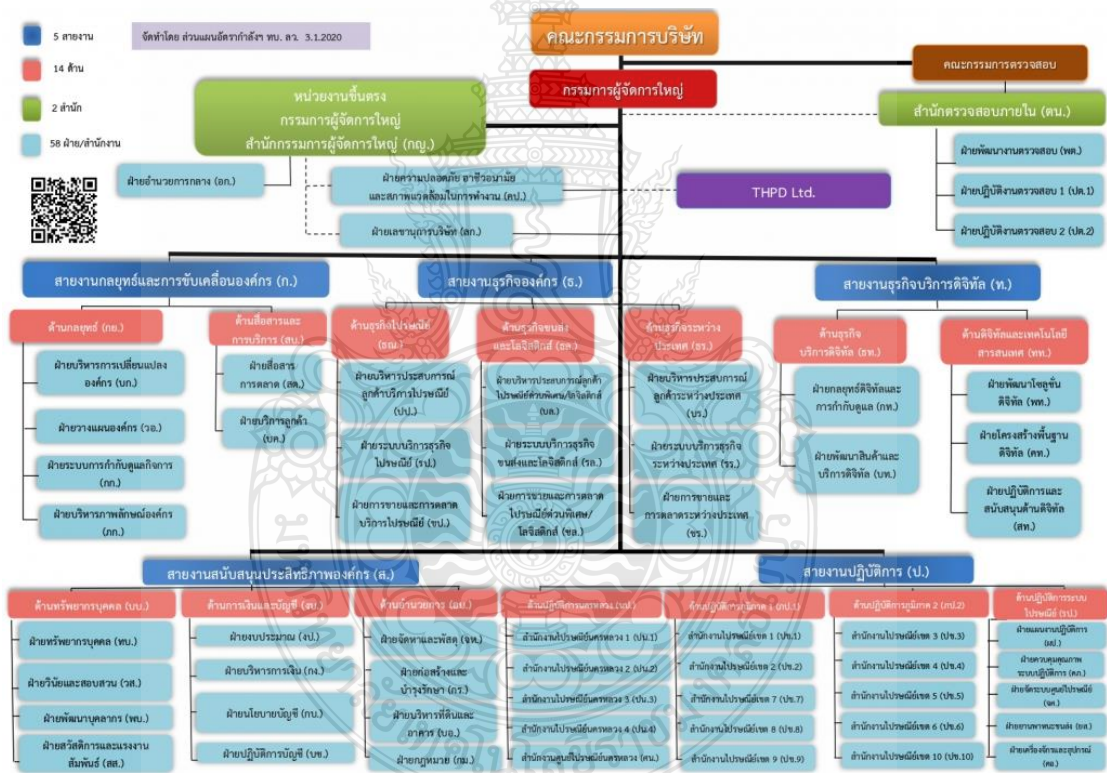
R ย่อมาจาก Result Orientation

หมายถึง การทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ

E ย่อมาจาก Change Capability

หมายถึง ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

2.4.6 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรไปรษณีย์ไทย

2.4.7 ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ตลอดระยะเวลาการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) ได้แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาอย่างต่อเนื่อง ด้วยสำนึกของการเป็นองค์กรที่เติบโตเคียงข้างสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ได้มีการดำเนินโครงการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านการศึกษาและเยาวชน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้ภารกิจของการมีศักยภาพเครือข่ายไปรษณีย์ที่แข็งแกร่ง เข้าถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ไทย อาทิเช่น

1. โครงการไปรษณีย์เพิ่มสุข ยกยอ ทอปั้น ส่งเสริมการท่องเที่ยวเกาะยอ จ.สงขลา สนับสนุนการท่องเที่ยว พัฒนาจุด Landmark บนเกาะยอ
2. โครงการไปรษณีย์เพิ่มสุขประชารัฐเข้มแข็ง แห่งเมืองสองแคว จ.พิษณุโลก สนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ยกกระดับผลิตภัณฑ์ในด้านการพัฒนาตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์
3. โครงการสนับสนุนเครื่องปั้นดินเผาบ้านด่านเกวียน สนับสนุนชุมชนให้เกิดกลุ่มเครื่องปั้นดินเผาบ้านด่านเกวียน ยกกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยการพัฒนาตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ และจัดระบบอำนวยความสะดวกด้านการขนส่ง
4. โครงการไปรษณีย์เพิ่มสุข วิถีชุมชน คนดีมีดอร์ญญิก จ.พระนครศรีอยุธยา ยกกระดับเศรษฐกิจชุมชนให้เกิดรายได้ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์มีดีจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการพัฒนา Landmark ในหมู่บ้านเพื่อสร้างจุดสนใจให้กับนักท่องเที่ยว

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยส่วนบุคคล

นภารัตน์ ต่านกลาง (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร

วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมบังคับบัญชา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายข้อย่อยนั้นมีความสัมพันธ์กัน

เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะประชากรของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเน็ตคีย์เล็ททรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทิวา ปฎิญาณสัจ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง พบว่า เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรส ต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจนสุวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ไม่ว่าพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชินไฮน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

นันทนวล ทองแสน (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางที่มีอายุที่ แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่าย ผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และ ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการ คลังแตกต่างกัน

ธัญย์สิตา รังสิวุฒินวงศ์ และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุก (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมบังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมและรายช้อย่อยนั้นมีความสัมพันธ์กัน

นัฐวิษณุ ฉัตรศุภกุล (2551) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและ สภาพแวดล้อมการ ดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อเป็น แนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนา คุณภาพสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับ ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์

กนิษฐา สุขสมัย (2558) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์การ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคกรุงเทพมหานคร คือด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านเอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัล และแบบของการสื่อสารส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง

พินิจดา คำกรฤชา (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมความร่วมมือและประสานบูรณาการ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุรีย์พร วิสุทธารณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นาจรีย์ ทองวนิช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนเพียงพอและ

เป็นธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

เบญจมาศ อิมมาก (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ

ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2560) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

Golembiewski and Sun (1990) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) 4 ประการ ได้แก่ (1) ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน (2) ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน (3) ความคาดหวังในผลงาน และ (4) ความพึงพอใจในงานต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จ จากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน ผลการศึกษา พบว่าความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

Nil and Sehibrowsky (2005) ได้ศึกษาถึงผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของระบบการให้ผลตอบแทนและระบบคุณธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการตัดสินใจและระบบการให้ผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Manouchehr Jofreh, Khodabakhsh Dashgarzadeh and Fatemeh Khoshbeen (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ พนักงานบริษัทวิศวกรรมแก๊สและการพัฒนาประเทศอิหร่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานและเป็นปัจจัยที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารควรทำงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม ขององค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงาน ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นตามความ เหมาะสมและเคารพการตัดสินใจของพนักงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งความรับผิดชอบและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้งานตรงกับคนและคนตรงกับงานในพื้นที่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มี ประสิทธิภาพ

Parkash Vir Khatri (2013) พบว่า การมีชีวิตในการทำงานที่สมดุลมีส่วนสัมพันธ์เชิงบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

Shno Mohammadi (2016) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad organization โดยเฉพาะด้านของการพัฒนาขีด ความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัย มีระเบียบวิธีวิจัยในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งหมด 1 สาย คือ สายสนับสนุน มีจำนวนประชากร 975 คน (ข้อมูล) อ้างอิงจากรายงานอัตรากำลังฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด วันที่ 31 ธันวาคม 2561

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานสนับสนุน

ประเภทสายงาน	จำนวน (คน)
1. สายงานสนับสนุน	975
รวม	975

ที่มา : รายงานอัตรากำลังฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด วันที่ 31 ธันวาคม 2561

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มประชากร 975 คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ Yamane ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

E คือ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

ในรายงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% เพราะฉะนั้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{975}{1 + (975 \times (0.05)^2)} \\ n &= 283.66 \approx 284 \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 284 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 10 ประมาณ 28 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 312 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้การศึกษาคั้งนี้มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) กับกลุ่มพนักงานของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล หน่วยงานด้านการเงินและบัญชี และ หน่วยงานด้าน อำนวยการและบริหารทรัพยากรบุคคล และแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 312 ตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	261	$(261/975) \times 312 = 84$
2. ด้านการเงินและบัญชี	381	$(381/975) \times 312 = 121$
3. ด้านอำนวยการและบริหารทรัพยากรบุคคล	333	$(333/975) \times 312 = 107$
รวม	975	312

ที่มา : รายงานอัตรากำลัง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด วันที่ 31 ธันวาคม 2561

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รวบรวมและได้การศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed Ended Question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) มีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ช่วงอายุ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 25 ปี
2. 26 - 35 ปี
3. 36 - 45 ปี
4. 46 - 55 ปี
5. มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ระดับ ได้แก่

1. น้อยกว่า 15,000 บาท
2. 15,001 - 25,000 บาท
3. 25,001 - 35,000 บาท
4. 35,001 - 45,000 บาท
5. มากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check List) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. 11 - 15 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัย กาญจนภาพร พันธุ์เทศ, 2560) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านการกำหนดทิศทาง | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านการร่วมมือ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านการควบคุม | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. ด้านเอกลักษณ์ | จำนวน 3 ข้อ |
| 8. ด้านระบบการให้รางวัล | จำนวน 3 ข้อ |
| 9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง | จำนวน 3 ข้อ |
| 10. ด้านแบบของการสื่อสาร | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยเบญจมาศ อิ่มมาก, 2558) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านสิทธิของพนักงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัย วิไลวรรณ บ้านกรต, 2558) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 12 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านเวลา | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย | จำนวน 3 ข้อ |

หลักเกณฑ์ในการวัดข้อมูล

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแบ่งความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5
เห็นด้วยในระดับมาก	เท่ากับ 4
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	เท่ากับ 3
เห็นด้วยในระดับน้อย	เท่ากับ 2
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1

ผู้วิจัยนำคะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 มาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักของตัวแปร ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิดของจันทร์สุดา ธงงาม แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ดังนี้

แปลความหมาย	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	4.21 - 5.00 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	3.41 - 4.20 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	2.61 - 3.40 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	1.81 - 2.60 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1.0 - 1.80 คะแนน

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item - Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.140-147) โดยใช้สูตรดังนี้สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
	R	หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
หมายเหตุ	ค่า +1	หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างนอน
	ค่า 0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
	ค่า -1	หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

3.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยทำการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ซึ่งกำหนดค่ามาตรฐานความเชื่อมั่นของทุกด้านไว้ที่ 0.80 ได้ดังตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	
1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.815
2. ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	0.820
3. ด้านการกำหนดทิศทาง	0.821
4. ด้านการร่วมมือ	0.898
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.817
6. ด้านการควบคุม	0.825
7. ด้านเอกลักษณ์	0.811
8. ด้านระบบการให้รางวัล	0.815
9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.817
10. ด้านแบบของการสื่อสาร	0.836
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.883
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.828
3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.815
4. ด้านสิทธิของพนักงาน	0.847
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.816
6. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.905
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.832
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.831
ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
1. ด้านคุณภาพงาน	0.822
2. ด้านปริมาณงาน	0.834
3. ด้านเวลา	0.851
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.860
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด	
	0.968

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปยังบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ติดต่อขอความร่วมมือจากสายงานสนับสนุน ในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 312 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติตามขั้นตอนต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการหาคำตอบในการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน ด้วยโปรแกรม (Statistical Package for the Social Science: SPSS for window) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน

2. ใช้สถิติทดสอบค่า F (F-test) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน และใช้สถิติทดสอบ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ในสมมติฐานที่ 1

3. วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 เพื่อหาอิทธิพลว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 10 ด้าน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

สมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + \dots + b_n(X_n) + e$$

เมื่อ	(\hat{Y})	คือ สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรตาม
	(X_1), (X_2), (X_3)+...(X_n)	คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
	b_0	คือ ค่าคงที่ของสมการ
	$b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
	e	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตัวแปรตาม

- (\hat{Y}_T) คือ สมการพยากรณ์โดยภาพรวม
- (\hat{Y}_1) คือ สมการพยากรณ์คุณภาพงาน
- (\hat{Y}_2) คือ สมการพยากรณ์ปริมาณงาน
- (\hat{Y}_3) คือ สมการพยากรณ์เวลา
- (\hat{Y}_4) คือ สมการพยากรณ์ค่าใช้จ่าย

ตัวแปรอิสระ

- (X_1) คือ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล
- (X_2) คือ ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง
- (X_3) คือ ด้านการกำหนดทิศทาง
- (X_4) คือ ด้านการร่วมมือ
- (X_5) คือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ
- (X_6) คือ ด้านการควบคุม
- (X_7) คือ ด้านเอกลักษณ์
- (X_8) คือ ด้านระบบการให้รางวัล
- (X_9) คือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง
- (X_{10}) คือ ด้านแบบของการสื่อสาร
- (X_{11}) คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (X_{12}) คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- (X_{13}) คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- (X_{14}) คือ ด้านสิทธิของพนักงาน
- (X_{15}) คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- (X_{16}) คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (X_{17}) คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- (X_{18}) คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 312 คน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t - Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square : R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE^b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าทำนายความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE_{Est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (99 เปอร์เซ็นต์)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบด้วยคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 312 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		115	36.86
หญิง		197	63.14
	รวม	312	100.00
อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี		53	16.99
26 - 35 ปี		110	35.26
36 - 45 ปี		77	24.67
46 - 55 ปี		56	17.95
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป		16	5.13
	รวม	312	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	126	40.38
สมรส/อยู่ด้วยกัน	158	50.64
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	28	8.98
รวม	312	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	15.39
ปริญญาตรี	177	56.73
สูงกว่าปริญญาตรี	87	27.88
รวม	312	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	39	12.50
15,001 - 25,000 บาท	126	40.38
25,001 - 35,000 บาท	73	23.40
35,001 - 45,000 บาท	40	12.82
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	34	10.90
รวม	312	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	33	10.58
2 - 5 ปี	101	32.37
6 - 10 ปี	83	26.60
11 - 15 ปี	53	16.99
15 ปี ขึ้นไป	42	13.46
รวม	312	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 312 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 63.14 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.86
2. จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.26 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 อายุ 46 - 55 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 อายุต่ำกว่า 25 ปี

มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13

3. จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.64 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

4. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 56.73 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39

5. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 รองลงมาคือ มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 รายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 รายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และรายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90

6. จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.58

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถแบ่งได้ 10 ด้าน คือ 1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล 2. ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง 3. ด้านการกำหนดทิศทาง 4. ด้านการร่วมมือ 5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ 6. ด้านการควบคุม 7. ด้านเอกลักษณ์ 8. ด้านระบบการให้รางวัล 9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และ 10. ด้านแบบของการสื่อสาร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 312 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	3.746	1.019	มาก	(7)
2. ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	3.725	1.031	มาก	(9)
3. ด้านการกำหนดทิศทาง	3.864	1.010	มาก	(3)
4. ด้านการร่วมมือ	3.646	1.114	มาก	(10)
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ	3.732	1.056	มาก	(8)
6. ด้านการควบคุม	3.829	1.006	มาก	(4)
7. ด้านเอกลักษณ์	3.917	1.138	มาก	(1)
8. ด้านระบบการให้รางวัล	3.924	1.101	มาก	(2)
9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.770	1.001	มาก	(6)
10. ด้านแบบของการสื่อสาร	3.800	1.059	มาก	(5)
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวม	3.795	0.931	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.795 (SD = 0.931) ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านเอกลักษณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.917 (SD = 1.138) รองลงมาคือ ด้านระบบการให้รางวัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.924 (SD = 1.101) ด้านการกำหนดทิศทาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.864 (SD = 1.010) ด้านการควบคุม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.829 (SD = 1.006) ด้านแบบของการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.800 (SD = 1.059) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.770 (SD = 1.001) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.746 (SD = 1.019) ด้านการสนับสนุนการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.732 (SD = 1.056) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.725 (SD = 1.031) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านการร่วมมือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.646 (SD = 1.114) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล)	\bar{X}	S.D.	การแปล	
			การแปล	อันดับที่
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.785	1.065	มาก	(2)
2. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.657	1.129	มาก	(3)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
3. องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทาง ความคิดและการปฏิบัติงาน	3.795	1.182	มาก	(1)
โดยภาพรวม	3.746	1.019	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.746 (SD = 1.019)
ซึ่งข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.795 (SD = 1.182) รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่ม
ในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.785 (SD = 1.065) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.657 (SD = 1.129) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม แม้ว่าความคิดดังกล่าวในที่ประชุมอาจจะ ไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.788	1.128	มาก	(1)
2. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.651	1.124	มาก	(3)
3. องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและ ให้พนักงานทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.737	1.176	มาก	(2)
โดยภาพรวม	3.725	1.031	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้าน
การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.725 (SD =
1.031) ซึ่งข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ ๆ อัน
จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม แม้จะมีความคิดดังกล่าวในที่ประชุมอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.788 (SD = 1.128) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ ๆ

อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.737 (SD = 1.176) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.651 (SD = 1.124) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการกำหนดทิศทาง)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.846	1.053	มาก	(3)
2. ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงาน อย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัด ความก้าวหน้าขององค์กรได้	3.865	1.094	มาก	(2)
3. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและ ความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	3.881	1.121	มาก	(1)
โดยภาพรวม	3.864	1.010	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.864 (SD = 1.010) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.881 (SD = 1.121) รองลงมาคือ ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.865 (SD = 1.094) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.846 (SD = 1.053) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการร่วมมือ)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. พนักงานในองค์กรมีการประสานงานให้ ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร	3.612	1.232	มาก	(2)
2. องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรม ประสานและการร่วมมือกันในการทำงาน	3.724	1.184	มาก	(1)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการร่วมมือ)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
3. ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน เช่น กีฬาสี เป็นต้น	3.603	1.158	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.646	1.114	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.646 (SD = 1.114) ซึ่งข้อ
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ
ในองค์กรเกิดพฤติกรรมประสานและการร่วมมือกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.724 (SD = 1.184)
รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรมีการประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.612 (SD = 1.232) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีส่วนร่วมและ
จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน อย่างเช่น กีฬาสีภายในฝ่ายงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.603
(SD = 1.158) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการสนับสนุนการจัดการ)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ถึงท่านอย่างชัดเจน	3.599	1.217	มาก	(3)
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่ สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่	3.804	1.136	มาก	(1)
3. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มี ส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ	3.792	1.197	มาก	(2)
โดยภาพรวม	3.732	1.056	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
ด้านการสนับสนุนการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.732 (SD =
1.056) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถ
แก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.804 (SD =
1.136) รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.792 (SD = 1.197) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ หัวหน้ามีช่องทางในการ

ติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.599 (SD = 1.217) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านการควบคุม)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน	3.881	1.095	มาก	(1)
2. หัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงาน ของท่านโดยตรง เพื่อให้ท่านทำงานให้เกิด ประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	3.827	1.089	มาก	(2)
3. องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม	3.779	1.076	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.829	1.006	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
ด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.829 (SD = 1.006) ซึ่งข้อมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านมีกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุม
พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.881 (SD = 1.095) รองลงมาคือ หัวหน้าท่านจะคอย
ควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.827 (SD = 1.089) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านได้
กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.779 (SD = 1.076) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านเอกลักษณ์)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงาน ที่องค์กรแห่งนี้	3.981	1.208	มาก	(1)
2. เมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทาง เสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็น บุคลากรคนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะ ชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร	3.946	1.216	มาก	(2)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านเอกลักษณ์)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
3. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.824	1.167	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.917	1.138	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านเอกลักษณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.917 (SD = 1.138) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.981 (SD = 1.208) รองลงมาคือ เมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.946 (SD = 1.216) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.824 (SD = 1.167) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านระบบการให้รางวัล)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน	3.946	1.159	มาก	(1)
2. ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง ขององค์กรดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว	3.952	1.132	มาก	(2)
3. องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.875	1.157	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.924	1.101	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.924 (SD = 1.101) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.946 (SD = 1.159) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบ

อาวูโส หรือความชอบส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.952 (SD = 1.132) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.875 (SD = 1.157) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความ ขัดแย้งมาปรึกษาหรือหารือกัน เพื่อหาทาง ออกร่วมกัน	3.808	1.080	มาก	(2)
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถ วิพากษ์ วิวิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่ เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย	3.827	1.065	มาก	(1)
3. ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและ สามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้	3.672	1.145	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.770	1.000	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.770 (SD =
1.000) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถ
วิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.827 (SD = 1.065)
รองลงมาคือ เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมาปรึกษาหรือหารือกันเพื่อหาทางออกร่วมกัน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.808 (SD = 1.080) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านสามารถ
อดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.672 (SD = 1.145) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านแบบของการสื่อสาร)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการ ตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงาน จากบนลงล่าง	3.864	1.143	มาก	(1)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ด้านแบบของการสื่อสาร)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
2. หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจง เหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	3.779	1.111	มาก	(2)
3. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมี การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสาย การบังคับบัญชา	3.775	1.099	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.800	1.059	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
ด้านแบบของการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.800 (SD =
1.059) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการ
ตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.864 (SD = 1.143) รองลงมาคือ
หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับ
บัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.779 (SD = 1.111) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การ
ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.775 (SD = 1.099) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับปัจจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย
จำกัด สามารถแบ่งได้ 8 ด้าน คือ 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านโอกาสในการ
พัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 4. ด้านสิทธิของพนักงาน
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ
ส่งเสริมสุขภาพ 7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สถิติที่
ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 312 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ
ในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.834	1.025	มาก	(3)
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.628	1.069	มาก	(8)
3. ด้านการบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน	3.740	1.032	มาก	(7)
4. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.934	1.069	มาก	(1)
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.749	1.053	มาก	(6)
6. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.901	1.117	มาก	(2)
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.756	1.049	มาก	(5)
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.807	1.060	มาก	(4)
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม	3.790	0.939	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.790 (SD = 0.939) ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.934 (SD = 1.069) รองลงมาคือ ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.901 (SD = 1.117) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.834 (SD = 1.025) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.807 (SD = 1.060) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.756 (SD = 1.049) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.749 (SD = 1.053) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.740 (SD = 1.069) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.628 (SD = 1.069) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	3.821	1.058	มาก	(3)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
2. ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือน ประจำปีอย่างยุติธรรม	3.830	1.117	มาก	(2)
3. ในภาพรวมสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมดีแล้ว	3.853	1.133	มาก	(1)
โดยภาพรวม	3.834	1.025	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.834 (SD = 1.025) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ในภาพรวมสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853 (SD = 1.133) รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.830 (SD = 1.117) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.821 (SD = 1.058) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	3.574	1.214	มาก	(3)
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานที่ ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ มากขึ้น	3.712	1.117	มาก	(1)
3. ท่านได้รับการสนับสนุนเข้าอบรมสัมมนา	3.599	1.118	มาก	(2)
โดยภาพรวม	3.628	1.069	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.628 (SD = 1.069) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมี

โอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.712 (SD = 1.117) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.599 (SD = 1.118) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.574 (SD = 1.214) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.785	1.077	มาก	(1)
2. องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี	3.654	1.143	มาก	(3)
3. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน	3.782	1.194	มาก	(2)
โดยภาพรวม	3.740	1.032	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.740 (SD = 1.032) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.785 (SD = 1.077) รองลงมาคือ องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.782 (SD = 1.194) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.654 (SD = 1.143) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านสิทธิของพนักงาน)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.013	1.125	มาก	(1)
2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการประชุมของส่วนงาน	3.958	1.157	มาก	(2)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านสิทธิของพนักงาน)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
3. ท่านมีอิสระการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มี ความสามารถที่จะปฏิบัติ หรืองานนั้น นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ	3.830	1.134	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.934	1.069	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.934
(SD = 1.069) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ผู้ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิ
ส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013 (SD =
1.125) รองลงมาคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการประชุมของส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.958 (SD = 1.157) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีอิสระการปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ หรืองานนั้นนอกเหนือขอบเขตความ
รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.830 (SD = 1.134) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น)	(\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับ ครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.801	1.139	มาก	(1)
2. การทำงานประจำของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว	3.712	1.140	มาก	(3)
3. ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำ ที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน	3.734	1.201	มาก	(2)
โดยภาพรวม	3.749	1.053	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก
มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.749 (SD = 1.053) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมี

วันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.801 (SD = 1.139) รองลงมาคือ ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.734 (SD = 1.201) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.712 (SD = 1.140) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้กับพนักงานทุกคน	3.913	1.190	มาก	(1)
2. องค์กรของท่านมีการรักษาความ ปลอดภัยเพียงพอ	3.929	1.154	มาก	(2)
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการ ทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย	3.859	1.165	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.901	1.117	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.901 (SD = 1.117) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.913 (SD = 1.190) รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานของท่านมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.929 (SD = 1.154) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.859 (SD = 1.165) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	3.628	1.188	มาก	(3)
2. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการทำงาน	3.817	1.129	มาก	(2)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
3. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร	3.824	1.158	มาก	(1)
โดยภาพรวม	3.756	1.049	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ
3.756 (SD = 1.049) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อ
การปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.824 (SD = 1.158) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมี
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.817 (SD =
1.129) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับ
การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.628 (SD = 1.188) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการ ทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์	3.853	1.144	มาก	(1)
2. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของท่านได้รับ การยอมรับว่าสำคัญต่อสังคมโดยรวมและ ประเทศชาติ	3.785	1.112	มาก	(2)
3. ท่านมีส่วนร่วมในโครงการทำประโยชน์ต่อ สังคมขององค์กรของท่าน	3.781	1.100	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.807	1.060	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวม
เท่ากับ 3.807 (SD = 1.060) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านให้ความ
ร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853 (SD = 1.144)
รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของท่านได้รับการยอมรับว่าสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.785 (SD = 1.112) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีส่วน
ร่วมในโครงการทำประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.781 (SD = 1.100) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถแบ่งได้ 4 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 312 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพงาน	3.890	0.958	มาก	(2)
2. ด้านปริมาณงาน	3.865	0.947	มาก	(4)
3. ด้านเวลา	3.875	0.941	มาก	(3)
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.913	0.931	มาก	(1)
ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	3.886	0.936	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.886 (SD = 0.936) ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.913 (SD = 0.931) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.890 (SD = 0.958) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.875 (SD = 0.941) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.865 (SD = 0.947) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน)	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับที่
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด	3.904	0.977	มาก	(2)
2. ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน	3.904	1.022	มาก	(1)
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.862	1.025	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.890	0.958	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.890 (SD = 0.958) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 (SD = 1.022) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 (SD = 0.977) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.862 (SD = 1.025) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน)	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับที่
1. ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร	3.864	1.009	มาก	(2)
2. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	3.879	0.951	มาก	(1)
3. ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร	3.853	1.007	มาก	(3)
โดยภาพรวม	3.865	0.947	มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.865 (SD = 0.947) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.879 (SD = 0.951) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.864 (SD = 1.009) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853 (SD = 1.007) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา)	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับที่
1. ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน	3.818	0.998	มาก	(2)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา (ต่อ)

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา)	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับที่
2. องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้	3.904	0.977	มาก	(3)
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด	3.904	1.022	มาก	(1)
โดยภาพรวม	3.875	0.941	มาก	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.875 (SD = 0.941) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 (SD = 1.022) รองลงมาคือ ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.818 (SD = 0.998) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 (SD = 0.977) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่าย)	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับที่
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	3.933	1.001	มาก	(1)
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.904	0.977	มาก	(3)
3. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	3.904	1.022	มาก	(2)
โดยภาพรวม	3.913	0.931	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.913 (SD = 0.931) ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.933 (SD = 1.001) รองลงมาคือ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 (SD = 1.022) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 (SD = 0.977) ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Independent samples t-test						
	เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Mean Difference	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพงาน	ชาย	115	3.911	0.991	0.301	0.034	0.763
	หญิง	197	3.877	0.940			
ด้านปริมาณงาน	ชาย	115	3.878	1.002	0.183	0.020	0.855
	หญิง	197	3.858	0.916			
ด้านเวลา	ชาย	115	3.899	0.967	0.340	0.038	0.734
	หญิง	197	3.862	0.927			
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	115	3.939	0.956	0.371	0.041	0.711
	หญิง	197	3.898	0.919			
ในภาพรวม	ชาย	115	3.907	0.971	0.301	0.033	0.763
	หญิง	197	3.874	0.916			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.763 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน (Sig. = 0.763) ด้านปริมาณงาน (Sig. = 0.855) ด้านเวลา (Sig. = 0.734) และด้าน

ค่าใช้จ่าย (Sig. = 0.711) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.202	4	3.551	4.022	0.003**
	ภายในกลุ่ม	271.014	307	0.883		
	รวม	285.217	311			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.073	4	3.768	4.384	0.002**
	ภายในกลุ่ม	263.898	307	0.860		
	รวม	278.971	311			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	12.995	4	3.249	3.802	0.005**
	ภายในกลุ่ม	262.321	307	0.854		
	รวม	275.316	311			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	13.066	4	3.266	3.906	0.004**
	ภายในกลุ่ม	256.709	307	0.836		
	รวม	269.775	311			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.728	4	3.432	4.076	0.003**
	ภายในกลุ่ม	258.468	307	0.842		
	รวม	272.196	311			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวมที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน (Sig. = 0.003) ด้านปริมาณงาน (Sig. = 0.002) ด้านเวลา (Sig. = 0.005) และด้านค่าใช้จ่าย (Sig. = 0.003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.29 - 4.33

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.522	3.826	4.010	4.056	4.385
ต่ำกว่า 25 ปี	3.522	-	-0.304 (0.054)	-0.488 (0.004**)	-0.534 (0.003**)	-0.863 (0.001**)
26 - 35 ปี	3.826	-	-	-0.184 (0.188)	-0.230 (0.138)	-0.559 (0.027*)
36 - 45 ปี	4.010	-	-	-	-0.045 (0.783)	-0.375 (0.147)
46 - 55 ปี	4.056	-	-	-	-	-0.330 (0.217)
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	4.385	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 36 - 45 ปี (Sig.= 0.004) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานอายุ 36 - 45 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.488

2. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 46 - 55 ปี (Sig. = 0.003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานอายุ 46 - 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.534

3. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.863

4. พนักงานอายุ 26 - 35 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป (Sig. = 0.027) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานอายุ 26 - 35 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.559

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.486	3.786	4.000	4.071	4.297
ต่ำกว่า 25 ปี	3.486	-	-0.301 (0.053)	-0.514 (0.002**)	-0.586 (0.001**)	-0.811 (0.002**)
26 - 35 ปี	3.786	-	-	-0.214 (0.122)	-0.285 (0.062)	-0.511 (0.40)
36 - 45 ปี	4.000	-	-	-	-0.071 (0.661)	-0.297 (0.245)
46 - 55 ปี	4.071	-	-	-	-	-0.226 (0.392)
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	4.297	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 36 - 45 ปี (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานอายุ 36 - 45 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.514

2. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 46 - 55 ปี (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานอายุ 46 - 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.586

3. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.811

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.514	3.811	3.990	4.075	4.260
ต่ำกว่า 25 ปี	3.514	-	-0.297 (0.056)	-0.476 (0.004**)	-0.561 (0.002**)	-0.746 (0.005**)
26 - 35 ปี	3.811	-	-	-0.179 (0.193)	-0.264 (0.083)	-0.449 (0.070)
36 - 45 ปี	3.990	-	-	-	-0.085 (0.601)	-0.270 (0.288)
46 - 55 ปี	4.075	-	-	-	-	-0.185 (0.480)
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	4.260	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 36 - 45 ปี (Sig. = 0.004) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานอายุ 36 - 45 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.476
2. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 46 - 55 ปี (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานอายุ 46 - 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.561
3. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป (Sig. = 0.005) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.746

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.547	3.876	3.987	4.101	4.375
ต่ำกว่า 25 ปี	3.547	-	-0.329 (0.032*)	-0.440 (0.007**)	-0.554 (0.002**)	-0.828 (0.002**)
26 - 35 ปี	3.876	-	-	-0.111 (0.414)	-0.225 (0.134)	-0.499 (0.042*)
36 - 45 ปี	3.987	-	-	-	-0.114 (0.478)	-0.388 (0.124)
46 - 55 ปี	4.101	-	-	-	-	-0.274 (0.292)
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	4.375	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงาน บริษัท ไทยพาณิชย์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 26 - 35 ปี (Sig. = 0.032) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานอายุ 26 - 35 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.329
2. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 36 - 45 ปี (Sig. = 0.007) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานอายุ 36 - 45 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.440
3. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 46 - 55 ปี (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานอายุ 46 - 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.554
4. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.828
5. พนักงานอายุ 26 - 35 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป (Sig. = 0.042) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานอายุ 26 - 35 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.499

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.517	3.825	3.997	4.076	4.329
ต่ำกว่า 25 ปี	3.517	-	-0.308 (0.046*)	-0.480 (0.004**)	-0.559 (0.002**)	-0.812 (0.002**)
26 - 35 ปี	3.825	-	-	-0.172 (0.208)	-0.251 (0.097)	-0.505 (0.041**)
36 - 45 ปี	3.997	-	-	-	-0.079 (0.624)	-0.333 (0.188)
46 - 55 ปี	4.076	-	-	-	-	-0.254 (0.330)
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	4.329	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 26 - 35 ปี (Sig.= 0.046) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานอายุ 26 - 35 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.046

2. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 36 - 45 ปี (Sig.= 0.004) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานอายุ 36 - 45 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.480

3. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุ 46 - 55 ปี (Sig.= 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานอายุ 46 - 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.559

4. พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป (Sig.= 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.812

5. พนักงานอายุ 26 - 35 ปี กับพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป (Sig. = 0.041) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานอายุ 26 - 35 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.505

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำกรทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.359	2	5.680	6.408	0.002*
	ภายในกลุ่ม	273.857	309	0.886		
	รวม	285.217	311			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.013	2	6.007	6.953	0.001**
	ภายในกลุ่ม	266.958	309	0.864		
	รวม	278.971	311			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	12.226	2	6.113	7.180	0.001**
	ภายในกลุ่ม	263.090	309	0.851		
	รวม	275.316	311			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	13.551	2	6.776	8.171	0.000**
	ภายในกลุ่ม	256.224	309	0.829		
	รวม	269.775	311			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.236	2	6.118	7.272	0.001**
	ภายในกลุ่ม	259.960	309	0.841		
	รวม	272.196	311			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Sig. = 0.002) ด้านปริมาณงาน (Sig. = 0.001)

ด้านเวลา (Sig. = 0.001) และด้านค่าใช้จ่าย (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.35 - 4.39

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย
กลุ่ม I	\bar{X}	4.121	3.727	3.768
โสด	4.121	-	0.394* (0.001**)	0.353 (0.073)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.727	-	-	-0.041 (0.193)
แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	3.768	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.394

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย
กลุ่ม I	\bar{X}	4.103	3.712	3.661
โสด	4.103	-	0.391* (0.000**)	0.442* (0.023*)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.712	-	-	0.051 (0.788)

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย
แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	3.661	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานสถานภาพโสดกับพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.391

2. พนักงานสถานภาพโสดกับพนักงานสถานภาพแยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย (Sig. = 0.023) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานสถานภาพแยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.442

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย
กลุ่ม I	\bar{X}	4.115	3.722	3.663
โสด	4.115	-	0.393*	0.452*
			(0.000**)	(0.020*)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.722	-	-	0.059
				(0.756)
แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	3.663	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานสถานภาพโสดกับพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน (Sig.= 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามากกว่าพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.393

2. พนักงานสถานภาพโสดกับพนักงานสถานภาพแยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย (Sig. = 0.020) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามากกว่าพนักงานสถานภาพแยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.452

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย
กลุ่ม I	\bar{X}	4.167	3.743	3.738
โสด	4.167	-	0.424*	0.429
			(0.000**)	(0.025*)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.743	-	-	0.005
				(0.981)
แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	3.738	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ได้แก่

1. พนักงานสถานภาพโสดกับพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.424

2. พนักงานสถานภาพโสดกับพนักงานสถานภาพแยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย (Sig. = 0.025) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าพนักงานสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าพนักงานสถานภาพแยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.429

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J	ไฮสเตรท	แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย
กลุ่ม I	\bar{X}			
ไฮสเตรท	4.127	-	0.401* (0.001**)	0.419 (0.029)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.726	-	-	0.018 (0.922)
แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	3.707	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานสถานภาพไฮสเตรทกับพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานสถานภาพไฮสเตรทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากกว่าพนักงานสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.401

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	35.970	2	17.985	22.297	0.000**
	ภายในกลุ่ม	249.246	309	0.807		
	รวม	285.217	311			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	39.341	2	19.671	25.365	0.000**
	ภายในกลุ่ม	239.630	309	0.776		
	รวม	278.971	311			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	36.883	2	18.442	23.900	0.000**
	ภายในกลุ่ม	238.433	309	0.772		
	รวม	275.316	311			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	35.048	2	17.524	23.069	0.000**
	ภายในกลุ่ม	234.727	309	0.760		
	รวม	269.775	311			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	36.763	2	18.381	24.125	0.000**
	ภายในกลุ่ม	235.433	309	0.762		
	รวม	272.196	311			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Sig. = 0.000) ด้านปริมาณงาน (Sig. = 0.000) ด้านเวลา (Sig. = 0.000) และด้านค่าใช้จ่าย (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.41 - 4.45

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	กลุ่ม J ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	3.095	4.016	4.072
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.095	-	-0.920 (0.000**)	-0.976 (0.000**)
ปริญญาตรี	4.016	-	-	-0.056 (0.633)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.072	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานการศึกษาปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.920

2. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.976

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	กลุ่ม J ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	3.036	3.990	4.069
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.036	-	-0.954 (0.000**)	-1.033 (0.000**)

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ระดับการศึกษา	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	3.036	3.990	4.069
ปริญญาตรี	3.990	-	-	-0.079 (0.495)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.069	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณน้อยกว่าพนักงานการศึกษาปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.954

2. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณน้อยกว่าพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.033

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	3.07	4.01	4.04
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.069	-	-0.944 (0.000**)	-0.969 (0.000**)
ปริญญาตรี	4.014	-	-	-0.025 (0.826)

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	3.07	4.01	4.04
สูงกว่าปริญญาตรี	4.039	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.944

2. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.969

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	3.132	4.028	4.111
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.132	-	-0.896 (0.000**)	-0.979 (0.000**)
ปริญญาตรี	4.028	-	-	-0.083* (0.468)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.111	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานการศึกษาปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.896

2. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.979

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
ระดับการศึกษา		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	3.083	4.012	4.073
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.083	-	-0.929 (0.000**)	-0.989 (0.000**)
ปริญญาตรี	4.012	-	-	-0.061 (0.595)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.073	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.929

2. พนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.989

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำกรทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.606	4	4.401	5.049	0.001**
	ภายในกลุ่ม	267.611	307	0.872		
	รวม	285.217	311			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.947	4	4.237	4.964	0.001**
	ภายในกลุ่ม	262.024	307	0.853		
	รวม	278.971	311			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	15.903	4	3.976	4.705	0.001**
	ภายในกลุ่ม	259.413	307	0.845		
	รวม	275.316	311			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	15.710	4	3.927	4.746	0.001**
	ภายในกลุ่ม	254.065	307	0.828		
	รวม	269.775	311			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.486	4	4.121	4.948	0.001**
	ภายในกลุ่ม	255.710	307	0.833		
	รวม	272.196	311			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Sig. = 0.001) ด้านปริมาณงาน (Sig. = 0.001) ด้านเวลา (Sig. = 0.001) และด้านค่าใช้จ่าย (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.47 - 4.51

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
		กลุ่ม I	\bar{X}	3.629	3.687	4.047
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.629	-	-0.57 (0.739)	-0.417 (0.025*)	-0.593 (0.005**)	-0.582 (0.008**)
15,001- 25,000 บาท	3.687	-	-	-0.360 (0.009**)	-0.536 (0.002**)	-0.525 (0.004**)
25,001 - 35,000 บาท	4.047	-	-	-	-0.176 (0.338)	-0.165 (0.395)
35,001 - 45,00 บาท	4.223	-	-	-	-	0.011 (0.959)
45,001 บาท ขึ้นไป	4.212	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. พนักงานรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้น้อยกว่า 25,001 - 35,000 บาท (Sig. = 0.025) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานรายได้น้อยกว่า 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.417

2. พนักงานรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้น้อยกว่า 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.005) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานรายได้น้อยกว่า 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.593

3. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.008) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.582

4. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท (Sig. = 0.009) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.360

5. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.536

6. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.004) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.525

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
รายได้ต่อเดือน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.628	3.665	3.997	4.206	4.199
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.628	-	-0.036 (0.830)	-0.368 (0.045*)	-0.578 (0.006**)	-0.570 (0.009**)
15,001- 25,000 บาท	3.665	-	-	-0.332 (0.015*)	-0.541 (0.001**)	-0.534 (0.003**)
25,001 - 35,000 บาท	3.997	-	-	-	-0.210 (0.250)	-0.202 (0.293)
35,001 - 45,00 บาท	4.206	-	-	-	-	0.008 (0.971)
45,001 บาท ขึ้นไป	4.199	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท (Sig. = 0.045) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.368

2. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.006) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.578

3. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.009) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.570

4. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท (Sig. = 0.015) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.332

5. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.542

6. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.534

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.665	3.676	3.997	4.226	4.181
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.665	-	-0.012 (0.944)	-0.333 (0.069)	-0.561 (0.007**)	-0.517 (0.017*)
15,001- 25,000 บาท	3.676	-	-	-0.321 (0.018*)	-0.550 (0.001**)	-0.505 (0.005**)
25,001 - 35,000 บาท	3.997	-	-	-	-0.229 (0.207)	-0.184 (0.335)
35,001 - 45,00 บาท	4.226	-	-	-	-	0.044 (0.836)
45,001 บาท ขึ้นไป	4.188	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.007) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.561

2. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.005) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.517

3. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 -35,000 บาท (Sig. = 0.018) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.321

4. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.550

5. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.005) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.505

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
รายได้ต่อเดือน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.701	3.714	4.046	4.208	4.265
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.701	-	-0.013 (0.936)	-0.345 (0.057)	-0.507 (0.014*)	-0.564 (0.009**)
15,001- 25,000 บาท	3.714	-	-	-0.331 (0.014*)	-0.494 (0.003**)	-0.550 (0.002**)
25,001 - 35,000 บาท	4.046	-	-	-	-0.163 (0.364)	-0.219 (0.247)
35,001 - 45,00 บาท	4.208	-	-	-	-	-0.056 (0.791)
45,001 บาท ขึ้นไป	4.265	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.014) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.507

2. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.009) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท

ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.564

3. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท (Sig. = 0.014) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.331

4. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.494

5. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.550

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.656	3.685	4.022	4.216	4.214
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.656	-	-0.030 (0.859)	-0.366 (0.044*)	-0.560 (0.007**)	-0.558 (0.010**)
15,001- 25,000 บาท	3.685	-	-	-0.336 (0.013*)	-0.530 (0.002**)	-0.529 (0.003**)
25,001 - 35,000 บาท	4.022	-	-	-	-0.194 (0.280)	-0.193 (0.310)
35,001 - 45,000 บาท	4.216	-	-	-	-	0.002 (0.993)
45,001 บาทขึ้นไป	4.214	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.51 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท (Sig. = 0.044) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.366

2. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.007) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.560

3. พนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.010) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.558

4. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท (Sig. = 0.013) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.336

5. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.530

6. พนักงานรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท กับพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป (Sig. = 0.003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.529

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำกรทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.733	4	3.683	4.180	0.003**
	ภายในกลุ่ม	270.484	307	0.881		
	รวม	285.217	311			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.900	4	2.975	3.420	0.009**
	ภายในกลุ่ม	267.071	307	0.870		
	รวม	278.971	311			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	14.357	4	3.589	4.223	0.002**
	ภายในกลุ่ม	260.959	307	0.850		
	รวม	275.316	311			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	13.481	4	3.370	4.037	0.003**
	ภายในกลุ่ม	256.293	307	0.835		
	รวม	269.775	311			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.496	4	3.374	4.004	0.004**
	ภายในกลุ่ม	258.700	307	0.843		
	รวม	272.196	311			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Sig. = 0.003) ด้านปริมาณงาน (Sig. = 0.009) ด้านเวลา (Sig. = 0.002) และด้านค่าใช้จ่าย (Sig. = 0.003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.53 - 4.57

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		น้อยกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.386	3.794	4.020	3.941	4.194
น้อยกว่า 2 ปี	3.386	-	-0.407 (0.031*)	-0.634 (0.001**)	-0.555 (0.008**)	-0.807 (0.000**)
2 - 5 ปี	3.794	-	-	-0.227 (0.104)	-0.147 (0.356)	-0.400 (0.021*)
6 - 10 ปี	4.020	-	-	-	0.080 (0.630)	-0.173 (0.331)
11 - 15 ปี	3.941	-	-	-	-	-0.253 (0.193)
15 ปี ขึ้นไป	4.194	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.53 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี (Sig. = 0.031) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.407

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.634

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี (Sig. = 0.008) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงาน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.555

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลา

ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.807

5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี (Sig. = 0.021) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.400

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		น้อยกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.379	3.804	3.991	3.901	4.101
น้อยกว่า 2 ปี	3.379	-	-0.426 (0.024*)	-0.612 (0.002**)	-0.522 (0.012*)	-0.722 (0.001**)
2 - 5 ปี	3.804	-	-	-0.187 (0.178)	-0.096 (0.542)	-0.297 (0.084)
6 - 10 ปี	3.991	-	-	-	0.090 (0.583)	-0.110 (0.533)
11 - 15 ปี	3.901	-	-	-	-	-0.200 (0.300)
15 ปี ขึ้นไป	4.101	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.54 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี (Sig. = 0.024) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.426

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.612

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี (Sig. = 0.012) ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.522

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.001) ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.722

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		น้อยกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.322	3.813	4.009	3.952	4.097
น้อยกว่า 2 ปี	3.322	-	-0.491 (0.008**)	-0.687 (0.000**)	-0.630 (0.002**)	-0.775 (0.000**)
2 - 5 ปี	3.813	-	-	-0.196 (0.152)	-0.139 (0.375)	-0.284 (0.095)
6 - 10 ปี	4.009	-	-	-	0.057 (0.162)	-0.088 (0.615)
11 - 15 ปี	3.952	-	-	-	-	-0.145 (0.447)
15 ปี ขึ้นไป	4.097	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.55 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี (Sig. = 0.008) ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.491

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี (Sig. = 0.000) ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.687

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี (Sig. = 0.002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.630

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.775

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		น้อยกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.424	3.835	4.028	3.950	4.214
น้อยกว่า 2 ปี	3.424	-	-0.411 (0.026*)	-0.604 (0.001**)	-0.525 (0.010**)	-0.790 (0.000**)
2 - 5 ปี	3.835	-	-	-0.193 (0.155)	-0.115 (0.460)	-0.379 (0.024*)
6 - 10 ปี	4.028	-	-	-	0.078 (0.626)	-0.186 (0.283)
11 - 15 ปี	3.950	-	-	-	-	-0.265 (0.162)
15 ปีขึ้นไป	4.214	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.56 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. พนักงานมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี (Sig. = 0.026) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.411

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.604

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี (Sig. = 0.010) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.525

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.790

5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี กับพนักงานระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.024) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.379

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		น้อยกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.378	3.812	4.012	3.936	4.152
น้อยกว่า 2 ปี	3.378	-	-0.434 (0.019*)	-0.634 (0.001**)	-0.558 (0.006**)	-0.774 (0.000**)
2 - 5 ปี	3.812		-	-0.201 (0.141)	-0.124 (0.425)	-0.340 (0.045*)
6 - 10 ปี	4.012			-	0.076 (0.637)	-0.139 (0.423)
11 - 15 ปี	3.936				-	-0.216 (0.256)
15 ปี ขึ้นไป	4.152					-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.57 พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี (Sig. = 0.019) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.434

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี (Sig. = 0.001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.634

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี (Sig. = 0.006) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.558

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.774

5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี กับพนักงานระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.045) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.340

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม

ตารางที่ 4.58 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.365	0.086		4.270	0.000
(X ₁) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.087	0.040	0.095	2.199	0.029*
(X ₂) ด้านการยอมรับในเรื่อง ความเสี่ยง	0.082	0.040	0.090	2.033	0.043*
(X ₃) ด้านการกำหนดทิศทาง	0.132	0.058	0.142	2.261	0.024*
(X ₄) ด้านการร่วมมือ	0.053	0.027	0.063	1.973	0.049*
(X ₅) ด้านการสนับสนุนการ จัดการ	0.067	0.033	0.076	2.039	0.042*
(X ₆) ด้านการควบคุม	0.116	0.055	0.124	2.099	0.037*
(X ₇) ด้านเอกลักษณ์	0.060	0.029	0.073	2.041	0.042*
(X ₈) ด้านระบบการให้รางวัล	0.089	0.044	0.105	2.047	0.042*
(X ₉) ด้านความอดทนต่อความ ขัดแย้ง	0.129	0.055	0.138	2.347	0.020*
(X ₁₀) ด้านแบบของการสื่อสาร	0.111	0.048	0.125	2.323	0.021*

R = 0.928, R² = 0.861, Adjusted R² = 0.856, SE_{Est} = 0.355, F = 185.676, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.58 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง (X₃) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (X₉) ด้านการควบคุม (X₆) ด้านแบบของการสื่อสาร (X₁₀) ด้านระบบการให้รางวัล (X₈) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (X₁) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (X₂) ด้านการสนับสนุนการจัดการ (X₅) ด้านเอกลักษณ์ (X₇) และด้านการร่วมมือ (X₄) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 85.60 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.355 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.365 + 0.132(X_3) + 0.129(X_9) + 0.116(X_6) + 0.111(X_{10}) + 0.089(X_8) + 0.087(X_1) + 0.082(X_2) + 0.067(X_5) + 0.060(X_7) + 0.053(X_4)$$

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ตารางที่ 4.59 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.334	0.094		3.567	0.000
(X ₁) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.060	0.043	0.064	1.378	0.169
(X ₂) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	0.095	0.044	0.103	2.162	0.031*
(X ₃) ด้านการกำหนดทิศทาง	0.113	0.064	0.119	1.777	0.077
(X ₄) ด้านการร่วมมือ	0.048	0.029	0.056	1.642	0.102
(X ₅) ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.078	0.036	0.086	2.173	0.031*
(X ₆) ด้านการควบคุม	0.118	0.060	0.124	1.953	0.052
(X ₇) ด้านเอกลักษณ์	0.063	0.032	0.075	1.959	0.051
(X ₈) ด้านระบบการให้รางวัล	0.074	0.048	0.086	1.561	0.120
(X ₉) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.139	0.060	0.145	2.313	0.021*
(X ₁₀) ด้านแบบของการสื่อสาร	0.147	0.052	0.162	2.813	0.005**

R = 0.917, R² = 0.841, Adjusted R² = 0.835, SE_{Est} = 0.388, F = 158.908, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.59 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร (X₁₀) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (\hat{Y}_1) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (X₉) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (X₂) และด้านการสนับสนุนการจัดการ (X₅) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.917 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.388 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.334 + 0.147(X_{10}) + 0.139(X_9) + 0.118(X_6) + 0.113(X_3) + 0.095(X_2) + 0.078(X_5) + 0.074(X_8) + 0.063(X_7) + 0.060(X_1) + 0.048(X_4)$$

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านปริมาณงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.310	0.088		3.524	0.000
(X ₁) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.097	0.041	0.105	2.391	0.017
(X ₂) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	0.096	0.041	0.105	2.327	0.021*
(X ₃) ด้านการกำหนดทิศทาง	0.125	0.060	0.133	2.091	0.037*
(X ₄) ด้านการร่วมมือ	0.049	0.028	0.058	1.784	0.075
(X ₅) ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.071	0.034	0.079	2.104	0.036*
(X ₆) ด้านการควบคุม	0.172	0.057	0.183	3.046	0.003**
(X ₇) ด้านเอกลักษณ์	0.046	0.030	0.056	1.528	0.127
(X ₈) ด้านระบบการให้รางวัล	0.096	0.045	0.112	2.156	0.032*
(X ₉) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.092	0.057	0.098	1.633	0.104
(X ₁₀) ด้านแบบของการสื่อสาร	0.088	0.049	0.099	1.802	0.073

R = 0.925, R² = 0.856, Adjusted R² = 0.852, SE_{Est} = 0.365, F = 179.406, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.60 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุม (X₆) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Y₂) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทาง (X₃) ด้านระบบการให้รางวัล (X₈) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (X₂) และด้านการสนับสนุนการจัดการ (X₅) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.925 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 85.20 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.365 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.310 + 0.172(X_6) + 0.125(X_3) + 0.097(X_1) + 0.096(X_8) + 0.096(X_2) + 0.092(X_9) + 0.088(X_{10}) + 0.071(X_5) + 0.049(X_4) + 0.046(X_7)$$

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านเวลา

ตารางที่ 4.61 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านเวลา

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.379	0.092		4.114	0.000
(X ₁) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.096	0.043	0.104	2.258	0.025*
(X ₂) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	0.090	0.043	0.099	2.075	0.039*
(X ₃) ด้านการกำหนดทิศทาง	0.111	0.063	0.119	1.775	0.077
(X ₄) ด้านการร่วมมือ	0.053	0.029	0.063	1.824	0.069
(X ₅) ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.065	0.035	0.073	1.846	0.066
(X ₆) ด้านการควบคุม	0.086	0.059	0.092	1.450	0.148
(X ₇) ด้านเอกลักษณ์	0.058	0.032	0.071	1.841	0.067
(X ₈) ด้านระบบการให้รางวัล	0.079	0.047	0.092	1.678	0.094
(X ₉) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.149	0.059	0.159	2.523	0.012*
(X ₁₀) ด้านแบบของการสื่อสาร	0.134	0.051	0.150	2.606	0.010**

R = 0.917, R² = 0.841, Adjusted R² = 0.835, SE_{Est} = 0.382, F = 158.696, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.61 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (X₉) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (\hat{Y}_3) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านแบบของการสื่อสาร (X₁₀) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (X₁) และด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (X₂) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.917 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.382 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.379 + 0.149(X_9) + 0.134(X_{10}) + 0.111(X_3) + 0.096(X_1) + 0.090(X_2) + 0.086(X_6) + 0.079(X_8) + 0.065(X_5) + 0.058(X_7) + 0.053(X_4)$$

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.62 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.440	0.090		4.876	0.000
(X ₁) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.095	0.042	0.104	2.283	0.023*
(X ₂) ด้านการยอมรับในเรื่อง ความเสี่ยง	0.046	0.042	0.051	1.089	0.277
(X ₃) ด้านการกำหนดทิศทาง	0.177	0.061	0.192	2.890	0.004**
(X ₄) ด้านการร่วมมือ	0.062	0.028	0.074	2.185	0.030*
(X ₅) ด้านการสนับสนุนการ จัดการ	0.054	0.035	0.061	1.551	0.122
(X ₆) ด้านการควบคุม	0.087	0.058	0.094	1.494	0.136
(X ₇) ด้านเอกลักษณ์	0.073	0.031	0.089	2.348	0.020*
(X ₈) ด้านระบบการให้รางวัล	0.107	0.046	0.127	2.337	0.020*
(X ₉) ด้านความอดทนต่อความ ขัดแย้ง	0.136	0.058	0.146	2.346	0.020*
(X ₁₀) ด้านแบบของการสื่อสาร	0.074	0.050	0.085	1.482	0.139

R = 0.919, R² = 0.844, Adjusted R² = 0.839, SE_{Est} = 0.374, F = 162.704, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.62 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง (X₃) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Y_d) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (X₉) ด้านระบบการให้รางวัล (X₈) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (X₁) ด้านเอกลักษณ์ (X₇) และด้านการร่วมมือ (X₄) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.919 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.90 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.374 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.440 + 0.177(X_3) + 0.136(X_9) + 0.107(X_8) + 0.095(X_1) + 0.087(X_6) + 0.074(X_{10}) + 0.073(X_7) + 0.062(X_4) + 0.054(X_5) + 0.046(X_2)$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวม

ตารางที่ 4.63 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.378	0.085		4.469	0.000
(X ₁₁) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.148	0.042	0.162	3.542	0.000**
(X ₁₂) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.088	0.028	0.101	3.143	0.002**
(X ₁₃) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.111	0.036	0.122	3.071	0.002**
(X ₁₄) ด้านสิทธิของพนักงาน	0.106	0.040	0.121	2.627	0.009**
(X ₁₅) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.099	0.038	0.111	2.596	0.010**
(X ₁₆) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.109	0.040	0.131	2.702	0.007**
(X ₁₇) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.093	0.035	0.104	2.654	0.008**
(X ₁₈) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.168	0.042	0.191	4.054	0.000**

R = 0.928, R² = 0.861, Adjusted R² = 0.858, SE_{Est} = 0.353, F = 235.422, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.63 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X₁₈) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}_T) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X₁₁) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X₁₃) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X₁₆) ด้านสิทธิของพนักงาน (X₁₄) ด้านความ

สมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X₁₅) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X₁₇) และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X₁₂) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 85.80 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.353 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.378 + 0.168(X_{18}) + 0.148(X_{11}) + 0.111(X_{13}) + 0.109(X_{16}) + 0.106(X_{14}) + 0.099(X_{15}) + 0.093(X_{17}) + 0.88(X_{12})$$

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ตารางที่ 4.64 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.348	0.092		3.774	0.000
(X ₁₁) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.150	0.046	0.160	3.277	0.001**
(X ₁₂) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.084	0.031	0.093	2.737	0.007**
(X ₁₃) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.080	0.039	0.087	2.042	0.042*
(X ₁₄) ด้านสิทธิของพนักงาน	0.114	0.044	0.127	2.583	0.010**
(X ₁₅) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.109	0.041	0.120	2.624	0.009**
(X ₁₆) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.105	0.044	0.123	2.386	0.018*
(X ₁₇) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.084	0.038	0.092	2.205	0.028*
(X ₁₈) ด้านเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.205	0.045	0.227	4.528	0.000**

R = 0.918, R² = 0.843, Adjusted R² = 0.839, SE_{Est} = 0.385, F = 202.952, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_{18}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (\hat{Y}_1) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{11}) ด้านสิทธิของพนักงาน (X_{14}) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_{15}) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_{16}) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_{12}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_{17}) และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_{13}) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.918 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.90 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.385 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.348 + 0.205(X_{18}) + 0.150(X_{11}) + 0.114(X_{14}) + 0.109(X_{15}) + 0.105(X_{16}) + 0.084(X_{12}) + 0.084(X_{17}) + 0.80(X_{13})$$

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.65 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านปริมาณงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.330	0.088		3.752	0.000
(X_{11}) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.138	0.044	0.150	3.177	0.002**
(X_{12}) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.073	0.029	0.082	2.494	0.013*
(X_{13}) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.127	0.038	0.138	3.377	0.001**
(X_{14}) ด้านสิทธิของพนักงาน	0.132	0.042	0.149	3.140	0.002**
(X_{15}) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.097	0.040	0.107	2.444	0.015*
(X_{16}) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.103	0.042	0.121	2.442	0.015*
(X_{17}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.096	0.036	0.106	2.630	0.009**

ตารางที่ 4.65 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านปริมาณงาน (ต่อ)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.330	0.088		3.752	0.000
(X ₁₈) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.164	0.043	0.183	3.796	0.000**

R = 0.924, R² = 0.854, Adjusted R² = 0.850, SE_{Est} = 0.367, F = 221.125, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.65 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X₁₈) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X₁₁) ด้านสิทธิของพนักงาน (X₁₄) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X₁₃) ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X₁₆) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X₁₅) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X₁₇) และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X₁₂) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.924 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 85.00 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.367 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.330 + 0.164(X_{18}) + 0.138(X_{11}) + 0.132(X_{14}) + 0.127(X_{13}) + 0.103(X_{16}) + 0.097(X_{15}) + 0.096(X_{17}) + 0.73(X_{12})$$

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านเวลา

ตารางที่ 4.66 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านเวลา

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.392	0.091		4.324	0.000
(X ₁₁) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.137	0.045	0.149	3.052	0.002**
(X ₁₂) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.088	0.030	0.100	2.933	0.004**
(X ₁₃) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.109	0.039	0.119	2.807	0.005**
(X ₁₄) ด้านสิทธิของพนักงาน	0.081	0.043	0.092	1.865	0.063
(X ₁₅) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.118	0.041	0.133	2.903	0.004**
(X ₁₆) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.102	0.043	0.121	2.353	0.019*
(X ₁₇) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.088	0.038	0.098	2.348	0.020*
(X ₁₈) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.194	0.045	0.219	4.359	0.000**

R = 0.918, R² = 0.842, Adjusted R² = 0.838, SE_{Est} = 0.378, F = 202.450, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X₁₈) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (\hat{Y}_3) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X₁₁) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X₁₅) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X₁₃) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X₁₆) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X₁₂) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X₁₇) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.918

และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.80 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.378 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.392 + 0.194(X_{18}) + 0.137(X_{11}) + 0.118(X_{15}) + 0.109(X_{13}) + 0.102(X_{16}) + 0.088(X_{17}) + 0.088(X_{12}) + 0.081(X_{14})$$

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.67 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t-test	Sig.
ค่าคงที่	0.441	0.089		4.980	0.000
(X ₁₁) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.168	0.044	0.185	3.830	0.000**
(X ₁₂) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.108	0.029	0.124	3.673	0.000**
(X ₁₃) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.128	0.038	0.142	3.371	0.001**
(X ₁₄) ด้านสิทธิของพนักงาน	0.098	0.042	0.113	2.314	0.021*
(X ₁₅) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.071	0.040	0.080	1.780	0.076
(X ₁₆) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.127	0.042	0.153	2.998	0.003**
(X ₁₇) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.104	0.037	0.117	2.822	0.005**
(X ₁₈) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.110	0.044	0.126	2.534	0.012*

R = 0.920, R² = 0.846, Adjusted R² = 0.842, SE_{Est} = 0.370, F = 208.499, p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.77 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{11}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (\hat{Y}_4) มากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_{13}) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมส่งเสริมสุขภาพ (X_{16}) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_{18}) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_{12}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_{17}) และด้านสิทธิของพนักงาน (X_{14}) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.920 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 84.20 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 0.370 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.441 + 0.168(X_{11}) + 0.128(X_{13}) + 0.127(X_{16}) + 0.110(X_{18}) + 0.108(X_{12}) + 0.104(X_{17}) + 0.098(X_{14}) + 0.071(X_{15})$$



ตารางที่ 4.68 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
X ₁	1.000							
X ₂	0.746**	1.000						
X ₃	0.780**	0.808**	1.000					
X ₄	0.659**	0.673**	0.662**	1.000				
X ₅	0.744**	0.717**	0.740**	0.649**	1.000			
X ₆	0.823**	0.805**	0.889**	0.673**	0.750**	1.000		
X ₇	0.708**	0.703**	0.746**	0.561**	0.668**	0.746**	1.000	
X ₈	0.789**	0.831**	0.856**	0.668**	0.726**	0.839**	0.747**	1.000
X ₉	0.884**	0.639**	0.750**	0.896**	0.719**	0.859**	0.884**	0.639**
X ₁₀	0.796**	0.789**	0.896**	0.671**	0.743**	0.853**	0.685**	0.831**
X _{T1}	0.885**	0.892**	0.932**	0.777**	0.846**	0.933**	0.826**	0.920**
X ₁₁	0.732**	0.775**	0.948**	0.672**	0.712**	0.840**	0.713**	0.824**
X ₁₂	0.665**	0.668**	0.690**	0.748**	0.650**	0.695**	0.588**	0.663**
X ₁₃	0.989**	0.749**	0.784**	0.646**	0.724**	0.827**	0.721**	0.790**
X ₁₄	0.766**	0.805**	0.812**	0.661**	0.725**	0.807**	0.829**	0.840**
X ₁₅	0.757**	0.945**	0.790**	0.657**	0.721**	0.798**	0.701**	0.816**
X ₁₆	0.771**	0.816**	0.847**	0.650**	0.707**	0.824**	0.774**	0.973**
X ₁₇	0.744**	0.780**	0.795**	0.607**	0.817**	0.812**	0.664**	0.770**
X ₁₈	0.791**	0.778**	0.882**	0.670**	0.750**	0.843**	0.674**	0.821**
X _{T2}	0.878**	0.893**	0.926**	0.751**	0.821**	0.911**	0.802**	0.920**
Y ₁	0.802**	0.818**	0.866**	0.686**	0.766**	0.863**	0.742**	0.842**
Y ₂	0.819**	0.825**	0.872**	0.695**	0.771**	0.878**	0.747**	0.853**
Y ₃	0.811**	0.817**	0.864**	0.689**	0.764**	0.860**	0.741**	0.844**
Y ₄	0.810**	0.809**	0.872**	0.692**	0.760**	0.863**	0.752**	0.850**
Y _T	0.818**	0.825**	0.876**	0.697**	0.772**	0.874**	0.752**	0.855**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.68 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ต่อ)

	X ₉	X ₁₀	X _{T1}	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅
X ₁								
X ₂								
X ₃								
X ₄								
X ₅								
X ₆								
X ₇								
X ₈								
X ₉	1.000							
X ₁₀	0.841**	1.000						
X _{T1}	0.926**	0.915**	1.000					
X ₁₁	0.839**	0.859**	0.893**	1.000				
X ₁₂	0.682**	0.688**	0.762**	0.683**	1.000			
X ₁₃	0.806**	0.789**	0.883**	0.737**	0.658**	1.000		
X ₁₄	0.791**	0.784**	0.885**	0.776**	0.670**	0.766**	1.000	
X ₁₅	0.813**	0.771**	0.877**	0.752**	0.669**	0.760**	0.813**	1.000
X ₁₆	0.844**	0.820**	0.907**	0.815**	0.645**	0.772**	0.844**	0.801**
X ₁₇	0.813**	0.782**	0.856**	0.762**	0.634**	0.751**	0.752**	0.761**
X ₁₈	0.832**	0.994**	0.907**	0.845**	0.687**	0.774**	0.778**	0.760**
X _{T2}	0.908**	0.917**	0.986**	0.900**	0.799**	0.879**	0.906**	0.893**
Y ₁	0.862**	0.853**	0.915**	0.839**	0.719**	0.794**	0.827**	0.813**
Y ₂	0.866**	0.852**	0.923**	0.839**	0.719**	0.814**	0.838**	0.819**
Y ₃	0.863**	0.851**	0.915**	0.835**	0.722**	0.803**	0.821**	0.816**
Y ₄	0.863**	0.844**	0.916**	0.841**	0.732**	0.810**	0.827**	0.808**
Y _T	0.871**	0.858**	0.926**	0.846**	0.729**	0.813**	0.836**	0.822**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.68 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ต่อ)

	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X _{T2}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _T
X ₁									
X ₂									
X ₃									
X ₄									
X ₅									
X ₆									
X ₇									
X ₈									
X ₉									
X ₁₀									
X _{T1}									
X ₁₁									
X ₁₂									
X ₁₃									
X ₁₄									
X ₁₅									
X ₁₆	1.000								
X ₁₇	0.751**	1.000							
X ₁₈	0.811**	0.773**	1.000						
X _{T2}	0.912**	0.874**	0.909**	1.000					
Y ₁	0.837**	0.793**	0.854**	0.916**	1.000				
Y ₂	0.843**	0.803**	0.851**	0.923**	0.977**	1.000			
Y ₃	0.835**	0.795**	0.853**	0.916**	0.981**	0.977**	1.000		
Y ₄	0.842**	0.800**	0.839**	0.919**	0.974**	0.970**	0.974**	1.000	
Y _T	0.847**	0.805**	0.857**	0.927**	0.992**	0.990***	0.992**	0.989**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (X₁) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (X₂) ด้านการกำหนดทิศทาง (X₃) ด้านการร่วมมือ (X₄) ด้านการสนับสนุนการจัดการ (X₅) ด้านการควบคุม (X₆) ด้านเอกลักษณ์ (X₇) ด้านระบบการให้รางวัล (X₈) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (X₉) ด้านแบบของการสื่อสาร (X₁₀) ผลรวมปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X_{T1}) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X₁₁) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X₁₂) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X₁₃) ด้านสิทธิของพนักงาน (X₁₄) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X₁₅)

ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_{16}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_{17}) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_{18}) ผลรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_{T2}) ด้านคุณภาพงาน (Y_1) ด้านปริมาณงาน (Y_2) ด้านเวลา (Y_3) ด้านค่าใช้จ่าย (Y_4) ผลรวมปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_T) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้าน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.634 ถึง 0.994 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงถึงความสัมพันธ์เป็นไปในทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้าน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน กับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.686 ถึง 0.926 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงถึงความสัมพันธ์เป็นไปในทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

4.3 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ตารางที่ 4.69 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	ในภาพรวม	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
เพศ ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	—	—	—	—	—
อายุ ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา ของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.69 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	ในภาพรวม	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 สัญลักษณ์ — คือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ตารางที่ 4.70 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	ในภาพรวม (\hat{Y}_T)	ด้านคุณภาพงาน (\hat{Y}_1)	ด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2)	ด้านเวลา (\hat{Y}_3)	ด้านค่าใช้จ่าย (\hat{Y}_4)
(X ₁) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	✓	—	—	✓	✓
(X ₂) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	✓	✓	✓	✓	—
(X ₃) ด้านการกำหนดทิศทาง	✓	—	✓	—	✓
(X ₄) ด้านการร่วมมือ	✓	—	—	—	✓
(X ₅) ด้านการสนับสนุนการจัดการ	✓	✓	✓	—	—
(X ₆) ด้านการควบคุม	✓	—	✓	—	—
(X ₇) ด้านเอกลักษณ์	✓	✓	—	—	✓
(X ₈) ด้านระบบการให้รางวัล	✓	—	✓	—	✓
(X ₉) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	✓	✓	—	✓	✓
(X ₁₀) ด้านแบบของการสื่อสาร	✓	✓	—	✓	—

สัญลักษณ์ ✓ คือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 สัญลักษณ์ — คือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ตารางที่ 4.71 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	ใน ภาพรวม (\hat{Y}_T)	ด้าน คุณภาพ งาน (\hat{Y}_1)	ด้าน ปริมาณ งาน (\hat{Y}_2)	ด้าน เวลา (\hat{Y}_3)	ด้าน ค่าใช้จ่าย (\hat{Y}_4)
(X ₁₁) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓
(X ₁₂) ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓
(X ₁₃) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓
(X ₁₄) ด้านสิทธิของพนักงาน	✓	✓	✓	—	✓
(X ₁₅) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	✓	✓	✓	✓	—
(X ₁₆) ด้านสภาพการทำงานมีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
(X ₁₇) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	✓	✓	✓	✓	✓
(X ₁₈) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ — คือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 975 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 312 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter โดยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 312 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 63.14 มีอายุอยู่ระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.26 มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.64 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 56.73 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านเอกลักษณ์ รองลงมาคือ ด้านระบบการให้รางวัล และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านการร่วมมือ ตามลำดับสามารถอธิบายเป็นรายด้านตามลำดับระดับความคิดเห็น ดังนี้

ด้านเอกลักษณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้ คือเมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ด้านระบบการให้รางวัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

ด้านการกำหนดทิศทาง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน รองลงมาคือ ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้ และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตามลำดับ

ด้านการควบคุม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน รองลงมาคือ หัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านแบบของการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง รองลงมาคือ หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย รองลงมาคือ เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าจะนำความขัดแย้งมา

ปรึกษาหารือหรือกันเพื่อหาทางออกร่วมกัน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ ตามลำดับ

ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนการจัดการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม แม้ว่าความคิดเห็นดังกล่าวในที่ประชุมอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ตามลำดับ

ด้านการร่วมมือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมประสานและการร่วมมือกันในการทำงาน รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรมีการประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในฝ่ายงาน อย่างเช่น กีฬาสีภายในฝ่ายงาน เป็นต้น ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านสิทธิของพนักงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ สามารถอธิบายเป็นรายด้านตามลำดับระดับความคิดเห็น ดังนี้

ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ผู้ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รองลงมาคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการประชุมของส่วนงาน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีอิสระการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ หรืองานนั้นนอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากคือ ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานของท่านมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ ตามลำดับ

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ในภาพรวมสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมดีแล้ว รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของท่านได้รับการยอมรับว่าสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีส่วนร่วมในโครงการทำประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของท่าน ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รองลงมาคือ องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนา และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ สามารถอธิบายเป็นรายด้านตามลำดับระดับความคิดเห็น ดังนี้

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า รองลงมาคือ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรตามลำดับ

ด้านคุณภาพงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากคือ ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

ด้านเวลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ท่านสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตามกำหนด รองลงมาคือ ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

1.1 เพศ พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพ พบว่า สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านการควบคุม ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านเอกลักษณ์ และด้านการร่วมมือ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านแบบของการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง และด้านการสนับสนุนการจัดการ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการควบคุมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง และด้านการสนับสนุนการจัดการ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านความอดทนต่อความขัดแย้งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล และด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านระบบการ

ให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านเอกลักษณ์ และด้านการร่วมมือ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิทธิของพนักงานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก องค์กรมีการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างเสมอ และพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียมกัน และเพศเป็นตัวกำหนดให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับเพศตั้งแต่เริ่มงาน ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันจึงไม่เป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ไม่ว่าพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน เนื่องจาก การทำงานร่วมกันในองค์กรย่อมจะมีความหลากหลายของวัยการทำงาน พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความอดทน มีประสบการณ์ ความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่อายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภารัตน์ ด่านกลาง (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิมนวล ทองแสน (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางที่มีอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน เนื่องจาก การมีครอบครัวต้องมีภาระรับผิดชอบนอกเหนือจากหน้าที่การงาน เพื่อหารายได้เข้าสู่ครอบครัวให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กร จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะประชากรของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวา ปฎิญาณต์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานในทัศนคติของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง พบว่า เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันไป

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกันไป เนื่องจาก พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงจะสามารถใช้ความรู้จากการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จดจำจากประสบการณ์ทำงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แตกต่างกันไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์สิตา รังสิวุฒิมงคล และ พัชรทัตย์ จารุทวีผลนุก (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ต่างกัน

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกันไป เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้สูงมักมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง เพราะองค์กรมีการพิจารณาปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นประจำทุกปี ซึ่งดูจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงทำให้ปริมาณงานที่ออกมานั้น ถูกต้อง เรียบร้อย ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะประชากรของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤตตรา กฤษเฑียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกันไป เนื่องจาก พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงาน การปฏิบัติงานมีความถูกต้องแม่นยำ การปฏิบัติงานออกมาจึงมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤตตรา กฤษเฑียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน สามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากองค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการริเริ่มส่วนบุคคลต้องเริ่มมาจากตัวของแต่ละบุคคล แล้วนำความคิดริเริ่มนั้นมาพัฒนาในการทำงาน จึงก่อให้เกิดเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ แล้วส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทางองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความริเริ่ม เพราะพนักงานโดยทั่วไปจะขาดความคิดริเริ่มและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า การริเริ่มส่วนบุคคล คือ ระดับของความรับผิดชอบ อิสระภาพทางความคิดของแต่ละคนและมีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐวิชัย ฉัตรศุภกุล (2552) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาคุณภาพสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการริเริ่มส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากพนักงานแต่ละบุคคลกล้าที่จะแสดงความคิดริเริ่มและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในการทำงาน องค์กรมีการยอมรับในความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของพนักงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์กร และมีแผนเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gordon (1999) กล่าวว่า การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยงคือการที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการมุ่งกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง คือระดับพนักงานสามารถทนต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ กล้ายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงการแสวงหาโอกาส และทดลองสิ่งใหม่ ๆ พนักงานรู้สึกว่าการกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการกำหนดทิศทาง ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงาน จึงช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจและรับรู้ถึงแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปฏิบัติงานนั้นออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า การกำหนดทิศทาง คือระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา สุขสมัย (2558) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการร่วมมือ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก องค์กรได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กีฬาสีภายในองค์กร กีฬาสีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ จึงเป็นการกระตุ้นให้พนักงานหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ให้การช่วยเหลือร่วมมือกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า การประสานกันหรือการร่วมมือกัน คือระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประสานงานและร่วมมือกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจตา คำกรฤชา (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือและประสานบูรณาการ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ด้านการสนับสนุนทางการจัดการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารชัดเจน เมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า การสนับสนุนการจัดการ คือระดับที่ผู้จัดการได้ทำการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีการให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559)

ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ด้านการควบคุม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก การควบคุมของผู้บริหาร หรือองค์กรได้กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า การควบคุม คือจำนวนกฎ ระเบียบ ปริมาณการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรงที่ใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมบังคับบัญชา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายข้อย่อยนั้นมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านเอกลักษณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากพนักงานมีความภูมิใจในองค์กรของตนเอง พร้อมทั้งจะแสดงตนว่าตนเองเป็นพนักงานขององค์กรเมื่อมีใครมาว่าองค์กรในทางเสียหาย แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยอมส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า เอกลักษณ์คือระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในแบบส่วนรวมมากกว่าแบบของกลุ่ม หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าด้านเอกลักษณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านระบบการให้รางวัล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในเรื่องของการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นธรรม เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการขึ้นเงินเดือน มีความยุติธรรม พนักงานก็มีความพึงพอใจและส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Robbins (2001) กล่าวว่า ระบบการให้รางวัล คือระดับของการกำหนดแนวทางการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยจะอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานหรือความอาวุโส เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nill and Sehibrowsky (2005) ได้ศึกษาถึงผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การของระบบการให้ผลตอบแทนและระบบคุณธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีส่วนในการตัดสินใจและระบบการให้ผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าด้านระบบการให้รางวัล ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก องค์กรให้ความสำคัญสนับสนุนในการวิพากษ์ วิจัยในเรื่องความขัดแย้งอย่างเปิดเผย เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหรือหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า ความอดทนต่อความขัดแย้ง คือระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากสิ่งปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง โดยผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าสามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านแบบของการสื่อสาร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีระบบการดำเนินการสื่อสารภายในองค์กรที่ค่อนข้างชัดเจน มีการสั่งการเป็นลำดับจากบนลงล่าง จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงทำให้พนักงานสามารถสื่อสารกันได้ชัดเจนมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการสื่อสาร จึงส่งผลให้การสื่อสารกันได้รวดเร็ว ถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า แบบของการสื่อสาร คือ ระดับของการสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านแบบของการสื่อสารส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน สามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากพนักงานในองค์กรได้รับเงินเดือน หรือสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม เพราะค่าตอบแทนถือว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้พนักงาน

ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1975) กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ต้องได้รับรางวัลที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร วิสุทธารณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาจริย์ ทองวนิช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าอบรมสัมมนา จึงทำให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานในการทำงาน ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม สามารถทำให้พนักงานทำหน้าที่แก้ไขตอบสนองรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสม ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงานและยังสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นได้ และมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shno Mohammadi (2016) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad Organization โดยเฉพาะด้านการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร วิสุทธารณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ อิมมาก (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกัจจุมหาใจ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก การติดต่อระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงาน ยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นร้องขอความช่วยเหลือ

ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shno Mohammadi (2016) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad organization โดยเฉพาะด้านของการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ อิมมาก (2558) ศึกษา คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ กุ๊กกิตติเมตรี (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ชัยกิจจอรุใจ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และพนักงานมีอิสระการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งคิดว่าตนไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ หรืองานนั้นนอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ จึงทำให้พนักงานมีทัศนคติและความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ช่วยให้เป็น การกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก พนักงานมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ พนักงานมีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน พนักงานจึงไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน และมีเวลารว่างในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Walton (1975) กล่าวว่า การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัวหรือคนรัก และสังคมภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parkash Vir Khatri (2013) พบว่า การมีชีวิตในการทำงานที่สมดุลมีส่วนสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shno Mohammadi (2016) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad Organization โดยเฉพาะด้านของการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาจรีย์ ทองวนิช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ อิมมาก (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากองค์กรได้สนับสนุน ให้สภาพการทำงาน ของพนักงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัย โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคนในองค์กร และมีการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ จึงทำให้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความปลอดภัย สะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่นำทำงานไม่รู้สึกรัดหู และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวว่า สถานที่ที่ปฏิบัติงานต้องมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงาน จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ อิมมาก (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พบว่า

คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากองค์กรได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรมศึกษาต่อหรือดูงาน จึงทำให้พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานจากความสามารถและทักษะในการทำงาน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ การทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้ความรู้และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ กุ๊กติติไมตรี (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางจริย์ ทองวนิช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมแมจ โลโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจาก องค์กรให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรม เพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีความภูมิใจในองค์กรของตนเอง จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจขององค์กรของตนที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ อิมมาก (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เห็นได้ว่า องค์กรควรต้องมีแผนงานและรูปแบบในการพัฒนานโยบายการปฏิบัติ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการร่วมมือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เห็นได้ว่า องค์กรควรมีนโยบายการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เห็นได้ว่า องค์กรควรมีนโยบาย แผนงานและรูปแบบในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างชัดเจน ทั้งพนักงานใหม่และพนักงานเก่า และให้การช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ให้กับพนักงานในทุกระดับให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายของการทำงาน โดยการจัดทำตารางเวลา การกำหนดกระบวนการทำงานให้พนักงานอย่างชัดเจน และการกำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรแนวคิดของ Robbins (1994)

2. ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสักระหว่างหน่วยงาน ให้กับพนักงาน การจัดสัมมนาระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความสนิทสนมกันระหว่างหน่วยงานมากขึ้น และมีความรักใคร่กลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามแนวคิดของ Robbins & Coulter (1999)

3. ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานใหม่และพนักงานเก่า และพนักงานที่เปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่การทำงานเป็นประจำทุกปี และจัดให้พนักงานได้มีโอกาสไปฝึกอบรมหรือดูงานทั้งภายในหรือภายนอก และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของตนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ตามแนวคิดของ Drafke and Kossen (2002)

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มเติมทุกระดับในองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่าแต่ละระดับมีวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร

2. ควรขยายการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นเชิงเปรียบเทียบ โดยเลือกศึกษาบริษัทที่มีธุรกิจประเภทเดียวกัน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานสนับสนุน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงาน สายงานปฏิบัติการ เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างครอบคลุม

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กร

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลายและเข้าใจถึงปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

- กรรณิกา เทพนวล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). กัลยา วานิชย์บัญชา, และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). **การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล** (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กาญจนพร พันธุ์เทศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซ่อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.** ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน खेलสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ขจิตพรพ คมขำ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จิราภรณ์ ขุนรัง. (2559). **การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). **วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- ธนธรณ์ บุรณารมย์. (2553). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดระยอง.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชันวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชนบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อัญญาณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์ ภูเก็ต เซ็นเตอร์ จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฉันทย์สิตา รั้งสิริฉิมวงศ์ และ พัทธ์ทัตย์ จารุทวีผลนุกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป. ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 (น. 516-527). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นัฐวิษณุ ฉัตรศุกกุล. (2551). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและ สภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- นันทนวล ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เบญจมาศ อิ่มมาก. (2558). คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประสิทธิ์ชัย พิภักดิ์. (2552). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเน็ตคีย์อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ปราณีต อิศรประสิทธิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปิยะภรณ์ กุ๊กกิตติไมตรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยีสวนหลวงเดิม จังหวัดนครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ไปรษณีย์ไทย. (2561). รายงานประจำปี 2561 ไปรษณีย์ไทย. สืบค้นจาก [https:// www.thailandpost.co.th/un/article_list/aboutus/89](https://www.thailandpost.co.th/un/article_list/aboutus/89)
- ไปรษณีย์ไทย. (2561). สถิติจำนวนเรื่องร้องเรียนปี 2561 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. สืบค้นจาก [https:// www.thailandpost.co.th/un/article_detail/aboutus/681/14146](https://www.thailandpost.co.th/un/article_detail/aboutus/681/14146)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พินิจตา คากรถาชา, ภณิตา สุนทรไชย, และนิศารัตน์ โชติเชย. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 6(4), 214-224.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. **วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ**, 4(2), 92-100.
- ภักพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรชียไฟศาล เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ลลิตา โกมลจันทร์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสตัน ประเทศไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 (น. 249-260). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้สำนึกของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์*, 8(2), 65-80.
- สุประวีณ์ เชื้อนสงศ์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. (รายงานงานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อัครกิตติ พัฒนสัมพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 2(2), 77-78.
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต รีเลย์ดี แมเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Drafke, M. W., and Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations* (8th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Golembiewski, R. T., & Sun, B. C. (1990). Positive findings bias in QWL studies: Rigor and outcomes in a large sample. *Journal of Management*, 16, 665-674.
- Khatri, Parkash Vir and Jyoti Behi. (2013). Impact of Work-Life Balance on Performance Of Employees in the Organisations. *Global Journal of Business Management*, 7(1), 39-47.
- Manouchehr Jofreh, Khodabakhsh Dashgarzadeh., & Fatemeh, Khoshbeen. (2012). The Relationship between Quality of Work Life with Staff Performance of Iranian Gas Engineering and Development Company. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 4(15), 2507-2514.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nill, A. & Schibrowsky, J.A. (2005). The impact of corporate culture, the reward system, and perceived moral intensity on marketing students' ethical decision making. **Journal of Marketing Education**, 27(1), 68-80.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management** (3rd ed). Ill:Irwin
- Shno Mohammadi. (2016). An Investigation of influential Factors on the Quality of Work Life and Its Relationship with Employee Performance: A Case Study in Iran. **Journal of Humanities and Social Science**, 21(2), 73-78.
- Walton, R. E. (1975). **The quality of working life : Criteria for quality of working life**. New York : Free Press.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางนวรรตน์ เพชรพรหม
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 26 - 35 ปี () 36 - 45 ปี

() 46 - 55 ปี () มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน () แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่า 15,000 บาท () 15,001 - 25,000 บาท

() 25,001 - 35,000 บาท () 35,001 - 45,000 บาท

() มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 2 ปี () 2 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี

() 15 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริง

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความริเริ่มในโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
2. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านได้รับมอบอย่างเต็มที่					
3. องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน					
ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง					
4. ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม แม้ว่าความคิดดังกล่าวในที่ประชุมอาจ จะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
5. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
6. องค์กรของท่านมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
ด้านการกำหนดทิศทาง					
7. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
8. ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และสามารถวัดความก้าวหน้าขององค์กรได้					
9. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทางและความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					
ด้านการร่วมมือ					
10. พนักงานในองค์กรมีการประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร					
11. องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กรเกิดพฤติกรรมประสานและการร่วมมือกันในการทำงาน					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. ท่านมีส่วนร่วมและจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในฝ่ายงาน อย่างเช่น กีฬาสี เป็นต้น					
ด้านการสนับสนุนการจัดการ					
13. หัวหน้ามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน					
14. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่					
15. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ					
ด้านการควบคุม					
16. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน					
17. หัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ					
18. องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในฝ่ายงานอย่างเหมาะสม					
ด้านเอกลักษณ์					
19. ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
20. เมื่อมีใครว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
21. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
ด้านระบบการให้รางวัล					
22. องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23. ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง ขององค์กรดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว					
24. องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง					
25. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าท่านจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน					
26. ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์ วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย					
27. ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้					
ด้านแบบของการสื่อสาร					
28. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง					
29. หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา					
30. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
31. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
32. ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม					
33. ในภาพรวมสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมดีแล้ว					
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
34. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน					
35. ท่านมีโอกาสดำเนินการที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น					
36. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนา					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
37. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
38. องค์กรของท่านในภาพรวมมีความสามัคคี					
39. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน					
ด้านสิทธิของพนักงาน					
40. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
41. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการประชุมของส่วนงาน					
42. ท่านมีอิสระการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ หรืองานนั้นนอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น					
43. ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
44. การทำงานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว					
45. ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในช่วงหลังเลิกงาน					
ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
46. ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน					
47. องค์กรของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ					
48. องค์กรของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานของท่านมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัย					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
49. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน					
50. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
51. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร					
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
52. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์					
53. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของท่านได้รับการยอมรับว่าสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ					
54. ท่านมีส่วนร่วมในโครงการทำประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของท่าน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านคุณภาพงาน					
55. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด					
56. ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน					
57. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
ด้านปริมาณงาน					
58. ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตามความคาดหวังขององค์กร					
59. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
60. ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร					
ด้านเวลา					
61. ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน					
62. องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					
63. ท่านสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตามกำหนด					
ด้านค่าใช้จ่าย					
64. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
65. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					

ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

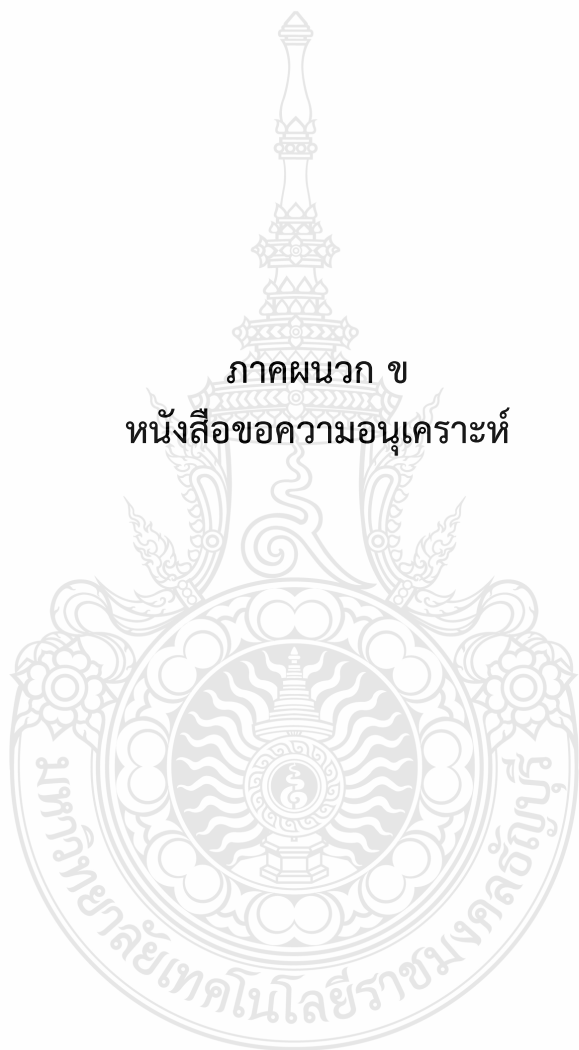
****ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้****

นางนวรรตน์ เพชรพรหม





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๖๒๘๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนวรรตน์ เพชรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะตาโอะ สุธง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางนวรรตน์ เพชรพรหม

โทร. ๐๙๑ ๐๐๓ ๓๕๑๕

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๒๒๘๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนวรรตน์ เพชรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะตาโอะ สุธง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางนวรรตน์ เพชรพรหม

โทร. ๐๙๑ ๐๐๓ ๓๕๑๕

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๖๒๕๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนวรรตน์ เพชรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะตาโอะ สุธลง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางนวรรตน์ เพชรพรหม

โทร. ๐๙๑ ๐๐๓ ๓๕๑๕

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖ / ๒๕๖๒



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสมร เทิดธรรมพิบูล กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ด้วย นางนวิรัตน์ เพชรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางนวิรัตน์ เพชรพรหม

โทร. ๐๙๑ ๐๐๓ ๓๕๑๕

ภาคผนวก ค
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
21	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
22	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
24	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
25	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
26	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
56	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
57	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
64	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
66	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้



