

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เซอร์คิต อินค์สตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ แผนกที่ทำงาน อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ฝ่ายงาน ค่าจ้างต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	45.0
หญิง	66	55.0
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 45.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	8	6.7
20-30 ปี	67	55.8
31-40 ปี	36	30.0
41-50 ปี	8	6.7
50 ปีขึ้นไป	1	0.8
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 20-30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 30.0 อายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 41-50 ปี เท่ากัน ร้อยละ 6.7 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	69	57.5
สมรส	50	41.7
หม้าย	1	0.8
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นโสด ร้อยละ 57.5 รองลงมา สมรส ร้อยละ 41.7 และหม้าย ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาปีที่ 6	5	4.1
มัธยมศึกษาปีที่ 3	35	29.2
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช./ปวท.	37	30.8
ปวส./อนุปริญญา	14	11.7
ปริญญาตรี	29	24.2
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช./ปวท. ร้อยละ 30.8 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 29.2 ปริญญาตรี ร้อยละ 24.2 ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 11.7 และต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	72	60.0
ภาคกลาง	25	20.8
ภาคเหนือ	17	14.2
ภาคใต้	4	3.3
ภาคตะวันออก	2	1.7
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ ภาคกลาง ร้อยละ 20.8 ภาคเหนือ ร้อยละ 14.2 ภาคใต้ ร้อยละ 3.3 และภาคตะวันออก ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัยปัจจุบัน

ที่พักอาศัยปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
บ้านเช่า	59	49.2
หอพัก	34	28.3
บ้านของตนเอง	15	12.5
อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา	6	5.0
บ้านญาติ	5	4.2
ที่พักโรงงานจัดให้	1	0.8
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่พักอาศัยปัจจุบันเป็นบ้านเช่ามากที่สุด ร้อยละ 49.2 รองลงมา หอพัก ร้อยละ 28.3 บ้านของตนเอง ร้อยละ 12.5 อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา ร้อยละ 5.0 บ้านญาติ ร้อยละ 4.2 และที่พักโรงงานจัดให้ ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงานที่ทำงาน

ฝ่ายงานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	60	50.0
ฝ่ายประกันคุณภาพ	28	23.3
ฝ่ายบริหาร	17	14.2
ฝ่ายวิศวกรรม	15	12.5
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ฝ่ายงานที่ทำงานคือ ฝ่ายผลิต ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ฝ่ายประกันคุณภาพ ร้อยละ 23.3 ฝ่ายบริหาร ร้อยละ 14.2 และฝ่ายวิศวกรรม ร้อยละ 12.5

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท เซอร์คิตอันคัสตริส จำกัด

ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท เซอร์คิตอันคัสตริส จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	54	45.0
ตั้งแต่ 1-2 ปี	10	8.3
3-5 ปี	19	15.8
5-10 ปี	19	15.8
มากกว่า 10 ปี	18	15.0
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท เซอร์คิตอันคัสตริส จำกัด คือต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 45.0 รองลงมา 3-5 ปี 5-10 ปี เท่ากัน ร้อยละ 15.8 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 15.0 และตั้งแต่ 1-2 ปี ร้อยละ 8.3

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานผลิต	44	36.7
พนักงานควบคุมคุณภาพ	21	17.5
หัวหน้างาน	17	14.2
หัวหน้าแผนก	17	14.2
เจ้าหน้าที่	13	10.8
วิศวกร	7	5.8
ช่างซ่อมบำรุง	1	0.8
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานคือ พนักงานผลิต ร้อยละ 36.7 รองลงมา พนักงานควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 17.5 หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก เท่ากัน ร้อยละ 14.2 เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 10.8 วิศวกร ร้อยละ 5.8 และช่างซ่อมบำรุง ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ค่าจ้างต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	75	62.5
10,000-15,000 บาท	27	22.5
15,001-20,000 บาท	10	8.3
20,001- บาทขึ้นไป	8	6.7
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่าจ้างต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 62.5 รองลงมา 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 22.5 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 8.3 และ 20,001- บาทขึ้นไป ร้อยละ 6.7

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	12 (10.0)	12 (10.0)	47 (39.2)	49 (40.8)	0 (0.0)	2.89 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา	0 (0.0)	24 (20.0)	85 (70.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	0 (0.0)	12 (10.0)	84 (70.0)	24 (20.0)	0 (0.0)	2.90 (ปานกลาง)
มีรถรับส่งพนักงานและเบี่ยขยัน	0 (0.0)	46 (38.3)	74 (61.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	0 (0.0)	12 (10.0)	75 (62.5)	0 (0.0)	33 (27.5)	2.55 (ปานกลาง)
มี Bonus ประจำปี	0 (0.0)	24 (20.0)	25 (20.8)	25 (20.8)	46 (38.4)	2.23 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.84 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 10 พบว่าด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.84) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ มีรถรับส่งพนักงานและเบี่ยขยัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา (ค่าเฉลี่ย 3.11) สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90) ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.89) เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 2.55) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ มี Bonus ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.23)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการกำหนดนโยบาย ในด้านความปลอดภัยและการ ดูแลสภาพแวดล้อม	0 (0.0)	70 (58.3)	39 (32.5)	0 (0.0)	11 (9.2)	3.40 (ปานกลาง)
พนักงานได้ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	0 (0.0)	46 (38.3)	74 (61.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานมีความ เหมาะสมต่อปริมาณงาน	0 (0.0)	46 (38.3)	74 (61.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)
บริษัทมีการจัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย	0 (0.0)	34 (28.4)	73 (60.8)	13 (10.8)	0 (0.0)	3.18 (ปานกลาง)
บริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกเพียงพอ และปลอดภัย	0 (0.0)	59 (49.2)	61 (50.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.49 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน เหมาะสม	0 (0.0)	70 (58.3)	50 (41.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.58 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม	0 (0.0)	58 (48.3)	62 (51.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.48 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	11 (9.2)	58 (48.3)	51 (42.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.67 (มาก)
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ	11 (9.2)	61 (50.8)	48 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน เหมาะสม	0 (0.0)	82 (68.3)	38 (31.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.68 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	0 (0.0)	37 (30.8)	70 (58.4)	0 (0.0)	13 (10.8)	3.09 (ปานกลาง)
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	0 (0.0)	59 (49.2)	50 (41.7)	11 (9.1)	0 (0.0)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความสะอาดในอาคารที่ผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.67) ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทมีการจัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.18) และจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	0 (0.0)	74 (61.7)	46 (38.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.62 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	0 (0.0)	59 (49.2)	61 (50.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	0 (0.0)	61 (50.8)	59 (49.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.51 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	0 (0.0)	72 (60.0)	48 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.60 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	0 (0.0)	74 (61.7)	46 (38.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	0 (0.0)	84 (70.0)	23 (19.2)	13 (10.8)	0 (0.0)	3.59 (มาก)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน	0 (0.0)	73 (60.8)	47 (39.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.61 (มาก)
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบ	0 (0.0)	71 (59.2)	49 (40.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.59 (มาก)
การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	70 (58.3)	50 (41.7)	0 (0.0)	2.58 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	59 (49.2)	49 (40.8)	12 (10.0)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.60) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.49) การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.57) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ได้แก่ จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ได้รับมอบหมายในการทำงาน ที่เพิ่มขึ้น	0 (0.0)	49 (40.8)	47 (39.2)	13 (10.8)	11 (9.2)	3.12 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	0 (0.0)	47 (39.2)	73 (60.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตขององค์กรในการ ดำเนินกิจการ	12 (10.0)	84 (70.0)	13 (10.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.81 (มาก)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	0 (0.0)	46 (38.3)	63 (52.5)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.29 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของบริษัทมี ความมั่นคง	0 (0.0)	71 (59.2)	38 (31.7)	11 (9.1)	0 (0.0)	3.41 (ปานกลาง)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	0 (0.0)	24 (20.0)	96 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.20 (ปานกลาง)
การศึกษาต่อและดูงาน	0 (0.0)	12 (10.0)	58 (48.3)	50 (41.7)	0 (0.0)	2.68 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	0 (0.0)	22 (18.3)	63 (52.5)	35 (29.2)	0 (0.0)	2.89 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 13 พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ภาวะการณ้จ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.29) ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.12) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.89) และการศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.68)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.0)	49 (40.8)	60 (50.0)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.32 (ปานกลาง)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	0 (0.0)	61 (50.8)	48 (40.0)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.42 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	0 (0.0)	49 (40.8)	60 (50.0)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.32 (ปานกลาง)
การแสดงความห่วงใยกัน ระหว่างพนักงาน	0 (0.0)	61 (50.8)	34 (28.3)	25 (20.8)	0 (0.0)	3.30 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้อ อาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.0)	48 (40.0)	49 (40.8)	12 (10.0)	11 (9.2)	3.12 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	0 (0.0)	24 (20.0)	72 (60.0)	13 (10.8)	11 (9.2)	2.91 (ปานกลาง)
เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมี การสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและ กัน	0 (0.0)	37 (30.8)	72 (60.0)	0 (0.0)	11 (9.2)	3.13 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง หน่วยงานและความร่วมมือกัน ในการทำงาน	0 (0.0)	49 (40.8)	59 (49.2)	12 (9.2)	0 (0.0)	3.31 (ปานกลาง)
คัดลอกพนักงานดีเด่น ประจำปี	0 (0.0)	24 (20.0)	37 (30.8)	21 (17.5)	38 (31.7)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมา ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.32) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.31) การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกัน (ค่าเฉลี่ย 3.13) ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.91) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ได้แก่ คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านธรรมนุญในองค์การ

ด้านธรรมนุญในองค์การ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความยุติธรรมในการบริหารงาน	0 (0.0)	24 (20.0)	85 (70.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.02 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	0 (0.0)	24 (20.0)	85 (70.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	0 (0.0)	49 (40.8)	60 (50.0)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.32 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	36 (30.0)	73 (60.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.21 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม	0 (0.0)	24 (20.0)	85 (70.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.02 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	0 (0.0)	12 (10.0)	36 (30.0)	72 (60.0)	0 (0.0)	3.50 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	49 (40.8)	47 (39.2)	24 (20.0)	0 (0.0)	3.21 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่าด้านธรรมนุญในองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.32) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.21) มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่าง

เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.11) ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	0 (0.0)	24 (20.0)	85 (70.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	0 (0.0)	24 (20.0)	72 (60.0)	24 (20.0)	0 (0.0)	3.00 (ปานกลาง)
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	0 (0.0)	12 (10.0)	84 (70.0)	24 (20.0)	0 (0.0)	2.90 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	0 (0.0)	12 (10.0)	72 (60.0)	36 (30.0)	0 (0.0)	2.80 (ปานกลาง)
การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	0 (0.0)	24 (20.0)	72 (60.0)	24 (20.0)	0 (0.0)	3.00 (ปานกลาง)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	0 (0.0)	24 (20.0)	60 (50.0)	36 (30.0)	0 (0.0)	2.90 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู	0 (0.0)	24 (20.0)	59 (49.2)	37 (30.8)	0 (0.0)	2.89 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญฟุ้งเทียนฟังธรรม	0 (0.0)	0 (0.0)	83 (69.2)	37 (30.8)	0 (0.0)	2.69 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.91 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00) การทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.90) มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู (ค่าเฉลี่ย 2.89) มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.80) และจัดกิจกรรมทำบุญฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.69)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อ ชุมชน	0 (0.0)	25 (20.8)	84 (70.0)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีกระบวนการในการ ป้องกันมิให้ก่อความเสียหาย แก่ชุมชน	0 (0.0)	24 (20.0)	72 (60.0)	24 (20.0)	0 (0.0)	3.00 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น	0 (0.0)	13 (10.8)	59 (49.2)	35 (29.2)	13 (10.8)	2.60 (ปานกลาง)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มี กระบวนการผลิตที่ไม่สร้าง มลพิษต่อชุมชน	0 (0.0)	37 (30.8)	70 (58.4)	0 (0.0)	13 (10.8)	3.09 (ปานกลาง)
บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อ สังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิด โอกาสการศึกษาดูงานของ บุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษา เยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษา ฝึกงาน	0 (0.0)	24 (20.0)	85 (70.8)	11 (9.2)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิต เนื่องในวาระต่าง ๆ	0 (0.0)	23 (19.2)	85 (70.8)	0 (0.0)	12 (10.0)	2.99 (ปานกลาง)
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของ พนักงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	59 (49.2)	36 (30.0)	25 (20.8)	2.28 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.88) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) ผลกระทบของ บริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.09) บริษัทมีกระบวนการในการ ป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.00) มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.99) บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น (ค่าเฉลี่ย 2.60) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.84	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.45	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.36	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.22	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.13	ปานกลาง
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.20	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.91	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.13) ด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 2.91) ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.88) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	3.07 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	2.89 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีรถรับส่งพนักงานและเบิยขยัน	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	2.52 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)
มี Bonus ประจำปี	2.30 (น้อย)	2.17 (น้อย)	2.23 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.89 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 พบว่าด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียดัน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.15) และ ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียดัน (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.08) และ ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.74)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามเพศ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสภาพแวดล้อม	3.44 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
บริษัทมีการจัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย	3.22 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
บริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย	3.46 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม	3.67 (มาก)	3.52 (มาก)	3.58 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.56 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	3.78 (มาก)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ	3.78 (มาก)	3.62 (มาก)	3.69 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	3.15 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.35 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปีจ้ยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดในอาคารที่ผลิต ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.69) และขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความสะอาดในอาคารที่ผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 21 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.63 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.57 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.74 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัด อบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)	3.61 (มาก)
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)
การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน	2.61 (ปานกลาง)	2.56 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	2.39 (น้อย)	2.39 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.41 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 21 พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.59) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.17 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)
การมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของบริษัทมีความมั่นคง	3.39 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
การศึกษาต่อและดูงาน	2.76 (ปานกลาง)	2.62 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.80 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 22 พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และ ภาวะการจ้างงานของบริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.42) และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามด้าน สังคมสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ

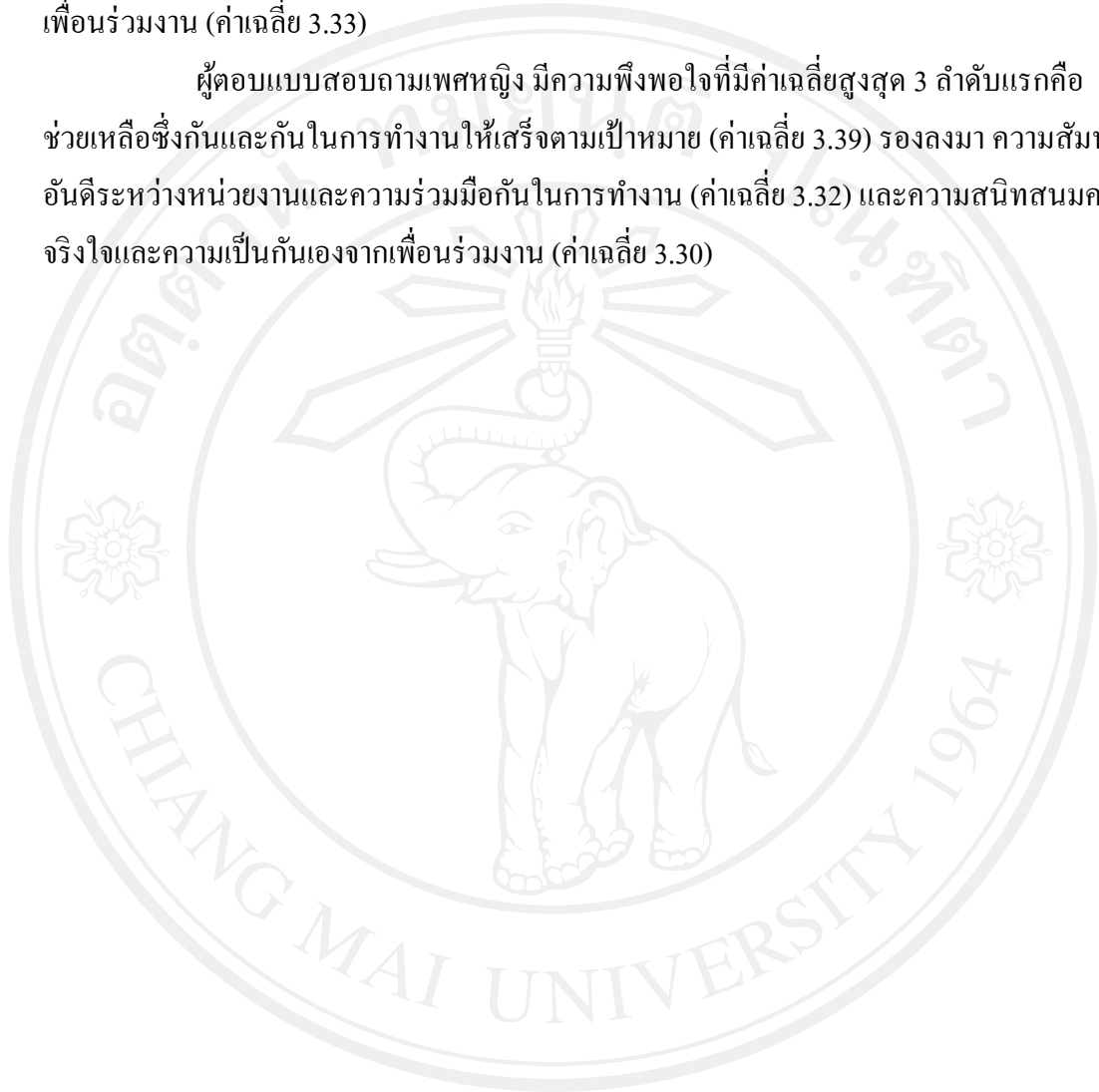
ด้านสังคมสัมพันธ์	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.96 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.09 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน	3.30 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	2.52 (ปานกลาง)	2.29 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 23 พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.44)

รองลงมา การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.35) และความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) และความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านธรรมนุญในองค์กร	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.04 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	3.35 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.24 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม	2.98 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	3.61 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.26 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.23 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 พบว่า ด้านธรรมนุญในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.29) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.18)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะอิสระจากงาน	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	3.07 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	2.94 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.80 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	3.07 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	2.94 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู	2.94 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญฟุ้งเทศน์ ฟังธรรม	2.72 (ปานกลาง)	2.67 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.96 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 25 พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

และการทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.94) และการทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.86)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านความภูมิใจในองค์กร	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน	3.06 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน	3.07 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น	2.56 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	3.17 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
บริษัทที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวันระต่าง ๆ	2.96 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงาน	2.28 (น้อย)	2.29 (น้อย)	2.28 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 26 พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปีจ้อย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมา บริษัทที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของ

บุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) และบริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชม บริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.03)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ		
	ชาย n=54	หญิง n=66	รวม N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.89 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.49 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.23 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.96 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 27 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายประกันคุณภาพ	รวม
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	2.88 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา	3.12 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	3.00 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีรถรับส่งพนักงานและเบิยขยัน	3.41 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	2.53 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.53 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)
มี Bonus ประจำปี	2.12 (น้อย)	2.17 (น้อย)	2.27 (น้อย)	2.39 (น้อย)	2.23 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.84 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบิยขยัน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา ความ

ยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.12) และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียร์เย็น (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.08) และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียร์เย็น (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมา ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียร์เย็น (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.14) และค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายประกันคุณภาพ	Total
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสภาพแวดล้อม	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
บริษัทมีการจัดกิจกรรม สักค่าความปลอดภัย	3.24 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
บริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย	3.59 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม	3.53 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.58 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.47 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	3.59 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ	3.59 (มาก)	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม	3.71 (มาก)	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.68 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	3.12 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.53 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแผนกฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมา มีการตรวจสอบสภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) และบริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย ความสะอาดในอาคารที่ผลิต ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ความสะอาดในอาคารที่ผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.67) และชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดในอาคารที่ผลิต ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.73) และขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมา ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม ความสะอาดในอาคารที่ผลิต เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย ประกัน คุณภาพ	Total
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.35 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.47 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา	3.41 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน จัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงาน ประจำวัน	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)
การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน	2.59 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	2.47 (น้อย)	2.38 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.39 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.34 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายประกันคุณภาพ	Total
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.12 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)	3.93 (มาก)	3.81 (มาก)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.35 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของบริษัทมีความมั่นคง	3.53 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
การศึกษาต่อและดูงาน	2.71 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.06 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปีจ้อย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ

(ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.53) และการมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และการมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.46) และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านสังคมสัมพันธ์	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย ประกัน คุณภาพ	Total
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสัมพันธ์ความซื่อสัตย์สุจริตและความเป็น กันเองจากเพื่อนร่วมงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มี ความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจาก เพื่อนร่วมงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.94 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน	3.24 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและ ความร่วมมือกันในการทำงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	2.24 (น้อย)	2.32 (น้อย)	2.53 (ปานกลาง)	2.57 (ปานกลาง)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมา ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และเพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมา ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมา การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านธรรมนุญในองค์กร	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายประกันคุณภาพ	Total
	n=17 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=60 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=15 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=18 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=120 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.06 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.12 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.12 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.17 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่า ด้านธรรมนุญในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.29) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.28) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.33) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.39) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายประกันคุณภาพ	Total
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	3.00 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	2.82 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.76 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	3.00 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	2.88 (ปานกลาง)	2.87 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู	2.94 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญฟังเทศน์ ฟังธรรม	2.76 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.91 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา

การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00) และมีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.95) และการทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.07) และมีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.07) และการทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรจำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายประกันคุณภาพ	Total
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน	3.18 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
บริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ชุมชน	3.00 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น	2.76 (ปานกลาง)	2.52 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	3.12 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวันระต่าง ๆ	3.06 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงาน	2.35 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.27 (น้อย)	2.39 (น้อย)	2.28 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.94 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.18) รองลงมา ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษา เชื่อมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และมีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.10) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษา เชื่อมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษา เชื่อมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และบริษัทที่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษา เชื่อมชมบริษัท และนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และบริษัทที่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน				
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายประกันคุณภาพ	Total
	n=17	n=60	n=15	n=18	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.84 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.17 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.91 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.94 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงานมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกเหมือนกันคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.47, 3.42, 3.50, 3.50) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34, 3.35, 3.40, 3.38) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26, 3.18, 3.24, 3.28)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	2.84 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	2.95 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีรถรับส่งพนักงานและเบียดขับ	3.36 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	2.52 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)
มี Bonus ประจำปี	2.27 (น้อย)	2.16 (น้อย)	2.23 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	2.84 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียดขับ (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.11) และ สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียร์เย็น (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.08) และ ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.74)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม	3.36 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.44 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
บริษัทมีการจัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย	3.19 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
บริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย	3.53 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.52 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	3.73 (มาก)	3.56 (มาก)	3.67 (มาก)
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)	3.69 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	3.07 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.43 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปีจ้จยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดในอาคารที่ผลิต ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.69) และขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และความสะอาดในอาคารที่ผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	3.55 (มาก)	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.44 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.65 (มาก)	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)	3.59 (มาก)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.53 (มาก)	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)
การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน	2.65 (ปานกลาง)	2.47 (น้อย)	2.58 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	2.49 (น้อย)	2.22 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทนาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.63) และ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.69) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

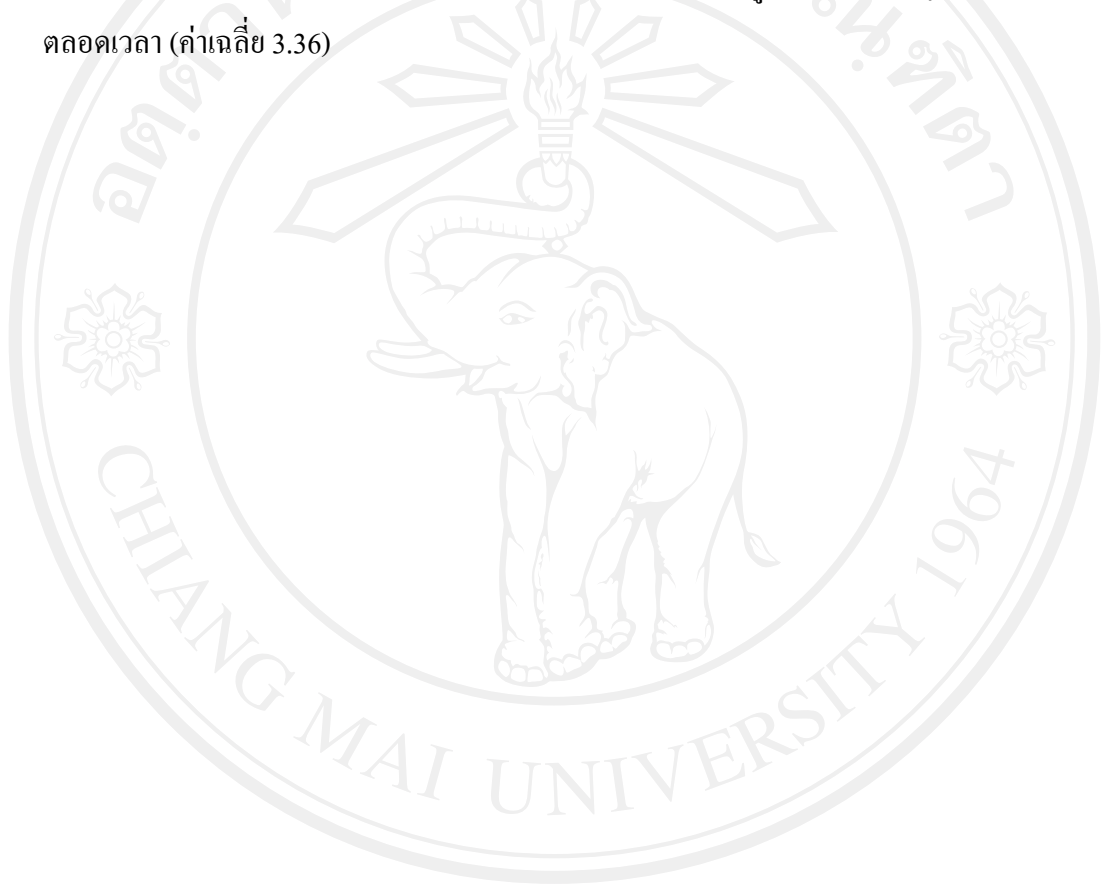
ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานจำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.04 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.72 (มาก)	3.96 (มาก)	3.81 (มาก)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.25 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของบริษัทมีความมั่นคง	3.40 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
การศึกษาต่อและดูงาน	2.73 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.99 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.22 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือนทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ

(ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.36)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

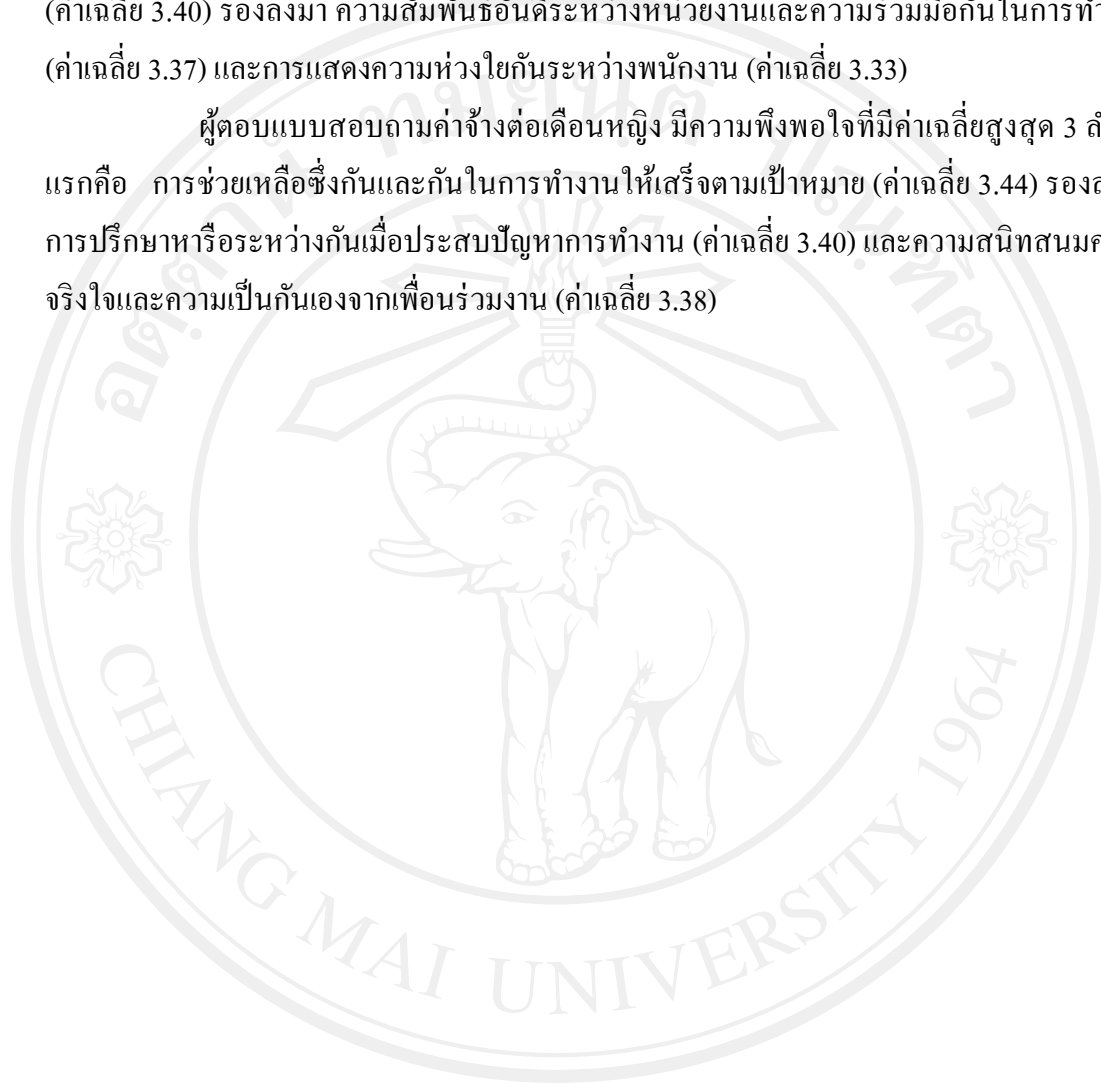
ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านสังคมสัมพันธ์	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.88 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.09 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	2.43 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 41 พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมา การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรจำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านธรรมณูญในองค์กร	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	3.27 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม	3.05 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ พบว่า ด้านธรรมณูญในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล การเอาใจใส่ต่อสวัสดิ

ภาพของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.11)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	2.99 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	2.93 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.85 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	2.99 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	2.93 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู	2.80 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญฟังเทศน์ ฟังธรรม	2.69 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.91 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) รองลงมา

การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.99) และมีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) รองลงมา มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู (ค่าเฉลี่ย 3.04) และการมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.02)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน	3.12 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน	2.99 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น	2.53 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	3.07 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
บริษัทที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ	3.03 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงาน	2.35 (น้อย)	2.18 (น้อย)	2.28 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.88 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา บริษัท

เอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) และผลิตภัณฑ์ของ บริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.13) รองลงมา บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.11) และบริษัทที่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าจ้างต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=75	n=45	N=120
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.84 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.48 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.91 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.88 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกเหมือนกันคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.48, 3.41) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.36) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22, 3.24)

3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	2.78 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา	3.06 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	2.95 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีรถรับส่งพนักงานและเบิยขยัน	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	2.63 (ปานกลาง)	2.46 (ปานกลาง)	2.55 (ปานกลาง)
มี Bonus ประจำปี	2.41 (ปานกลาง)	2.02 (น้อย)	2.23 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.87 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 46 พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบิยขยัน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.06) และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรรับส่งพนักงานและเบี่ยขยัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.16) และค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.02)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม	3.30 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
บริษัทมีการจัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย	3.20 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
บริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย	3.50 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	3.72 (มาก)	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)
ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)	3.68 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	3.14 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทุกช่วงเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา ความสะอาดในอาคารที่ผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.72) และชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63) และความสะอาดในอาคารที่ผลิต ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	3.55 (มาก)	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.45 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.42 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.51 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.58 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.64 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัด อบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.47 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)
การศึกษาคูงานระหว่างหน่วยงาน	2.66 (ปานกลาง)	2.50 (ปานกลาง)	2.58 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	2.45 (น้อย)	2.32 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
ทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความ
พึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำเป็นงานที่
ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการ
ทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็น
งานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรกคือ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ
(ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ
(ค่าเฉลี่ย 3.70) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการ
ทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.03 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.72 (มาก)	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.19 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของบริษัทมีความมั่นคง	3.31 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
การศึกษาต่อและดูงาน	2.75 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)	2.68 (ปานกลาง)
การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	2.88 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.18 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปีจ้อย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความ
พึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการ
ดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ
งาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา
ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้าน
ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์
จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง จากเพื่อนร่วมงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จ ตามเป้าหมาย	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความ อบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาส ปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.83 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)
เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.03 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความ ร่วมมือกันในการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	2.56 (ปานกลาง)	2.20 (น้อย)	2.39 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.15 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 50 พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และเพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านธรรมณูญในองค์กร	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน	2.94 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.06 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.23 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 51 พบว่า ด้านธรรมณูญในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.27) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.38) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.18)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	2.95 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	2.88 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.81 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)
การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	2.95 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	2.91 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู	2.83 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญฟังเทศน์ ฟังธรรม	2.64 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.06 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 52 พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปีจ้อย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปีเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.95) และมีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปีเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.05) และมีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน	2.95 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน	2.52 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.60 (ปานกลาง)
บริษัทที่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น	3.06 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	3.06 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
บริษัทที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน	3.09 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ	2.36 (น้อย)	2.20 (น้อย)	2.28 (น้อย)
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงาน	2.44 (น้อย)	2.44 (น้อย)	2.44 (น้อย)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
Copyright © by King Mongkut's University of Technology Thonburi
All rights reserved

จากตารางที่ 53 พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09) รองลงมา บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.06) และบริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.16) รองลงมา บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น (ค่าเฉลี่ย 3.13) และบริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาทำงาน		
	ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี	3 ปีขึ้นไป	รวม
	n=64	n=56	N=120
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.87 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.84 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.15 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 54 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกเหมือนกันคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) และด้านธรรมเนียมในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกเหมือนกันคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรปรับปรุงบริเวณพื้นที่ด้านหน้าของบริษัทเนื่องจากมีน้ำท่วมขัง	1	10.0
เก้าอี้โรงอาหารชำรุด ควรมีการเปลี่ยนและปรับปรุง	1	10.0
อยากให้มี OT เยอะๆ อยากให้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าแรง	1	10.0
ควรมีความยุติธรรมในองค์กร ไม่ลำเอียง	1	10.0
อยากให้มีความค้ำประกันในการควบคุมเครื่องจักร	1	10.0
อยากให้บริษัทเพิ่มสิ่งจูงใจให้พนักงานที่มีทักษะในการทำงานและทุ่มเทต่อองค์กรไว้ เพื่อลดการเข้าออกของพนักงานใหม่	1	10.0
อยากให้บริษัทมีการปรับปรุงเรื่องโบนัสประจำปีและการปรับขึ้นค่าแรง	1	10.0
อยากให้บริษัทจัดทำกองทุนเลี้ยงชีพ	1	10.0
อยากให้ปรับอัตราฐานการขึ้นค่าแรงในแต่ละระดับเพิ่ม โดยเฉพาะระดับล่างอยากให้การดูแลและให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุการทำงานมากโดยมีสวัสดิการในรูปแบบใดก็ได้ตาม ความเหมาะสม	1	10.0
อยากให้บริษัทช่วยดูแลในเรื่องของปริมาณงาน	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 55 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรปรับปรุงบริเวณพื้นที่ด้านหน้าของบริษัทเนื่องจากมีน้ำท่วมขัง เก้าอี้โรงอาหารชำรุด ควรมีการเปลี่ยนและปรับปรุง อยากให้มี OT เยอะๆ อยากให้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าแรง ควรมีความยุติธรรมในองค์กร ไม่ลำเอียง อยากให้มีความค้ำประกันในการควบคุมเครื่องจักร อยากให้บริษัทเพิ่มสิ่งจูงใจให้พนักงานที่มีทักษะในการทำงานและทุ่มเทต่อองค์กรไว้ เพื่อลดการเข้าออกของพนักงานใหม่ อยากให้บริษัทมีการปรับปรุงเรื่องโบนัสประจำปีและการปรับขึ้นค่าแรง อยากให้บริษัทจัดทำกองทุนเลี้ยงชีพ อยากให้ปรับอัตราฐานการขึ้นค่าแรงในแต่ละระดับเพิ่ม โดยเฉพาะระดับล่างอยากให้การดูแลและให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุการทำงานมากโดยมีสวัสดิการในรูปแบบใดก็ได้ตาม ความเหมาะสม และอยากให้บริษัทช่วยดูแลในเรื่องของปริมาณงาน ร้อยละ 10.0