

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เซอร์คิต อินดัสตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานจำนวน 120 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.0 มีอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 55.8 มีสถานภาพเป็น โสด ร้อยละ 57.5 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช./ปวท. ร้อยละ 30.8 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 60.0 ที่พักอาศัยปัจจุบันเป็นบ้านเช่ามากที่สุด ร้อยละ 49.2 ฝ่ายงานที่ทำงานคือ ฝ่ายผลิต ร้อยละ 50.0 มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท เซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด คือ ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 45.0 ตำแหน่งงานคือ พนักงานผลิต ร้อยละ 36.7 ค่าจ้างต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 62.5

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ 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)

**ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.84) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีรถรับส่งพนักงานและเบียร์เย็น (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่

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)

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความสะอาดในอาคารที่ผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.67) ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม มีการตรวจสุขภาพประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทมีการจัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.18) และจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.60) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.49) การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.57) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.39)

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ภาวะการจ้างงานของบริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) การมี

โอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.29) ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.12) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.89) และการศึกษาต่อและดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.68)

**ด้านสังคมสัมพันธ์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 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) เพื่อนร่วมงานภายในแผนกมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและ (ค่าเฉลี่ย 3.13) ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.91) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.39)

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.32) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.21) มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.11) ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

**ด้านภาวะอิสระจากงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) รองลงมา การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00) การทำงานในบริษัททำให้วิถีชีวิตดีขึ้น มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.90) มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู

(ค่าเฉลี่ย 2.89) มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.80) และจัดกิจกรรมทำบุญพึ่งเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.69)

**ด้านความภูมิใจในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.88) โดยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษา เยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.09) บริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.00) มีภารกิจกรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.99) บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น (ค่าเฉลี่ย 2.60) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยได้แก่ เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.28)

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

**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)

**ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียร์เย็น (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.15) และ ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.07)

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

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย 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)

**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย 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)

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ภาวะการจ้าง

งานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.42) และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)

**ด้านสังคมสัมพันธ์** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย 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)

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.26)

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

**ด้านภาวะอิสระจากงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การ ได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (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)

**ด้านความภูมิใจในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลกระทบของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) และบริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และผลกระทบของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

### 3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

**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)

**ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรรับส่งพนักงานและเบี่ยขยัน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.12) และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 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)

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามแผนกฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมา มีการตรวจสอบสภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) และบริษัทมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย ความสะอาดในอาคารที่ผลิต ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ เท่ากัน (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)



**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด โอกาสในการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน 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 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ 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) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทุกฝ่ายงาน** มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย

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

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

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

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

**ด้านความสัมพันธ์** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย 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)

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.29) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.28) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.18)

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

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

**ด้านภาวะอิสระจากงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา การมี

วันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว 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)

**ด้านความภูมิใจในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.18) รองลงมา ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัท และนักศึกษาฝึกงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และมีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.10) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอก

ภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และบริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัท และนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และบริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

### 3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือนมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกเหมือนกันคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.48, 3.41) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.36) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22, 3.24)

**ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียร์เย็น (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)

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสะอาดในอาคารที่ผลิต ความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.69) และ ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.57)

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

**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.63) และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

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

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างต่อเดือนทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ภาวะการณ์จ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาวะการณ์จ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคงเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการมี โอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.36)

**ด้านสังคมสัมพันธ์** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย 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)

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา 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)

**ด้านภาวะอิสระจากงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย 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)

**ด้านความภูมิใจในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกค่าจ้างต่อเดือน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนชาย มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาของบุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) และผลิตภัณฑ์ของ บริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อเดือนหญิง มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.13) รองลงมา บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.11) และบริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.02)

### 3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 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)

ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีรถรับส่งพนักงานและเบียดขับ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆ มา (ค่าเฉลี่ย 3.06) และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)



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

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** ทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 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)

**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** ทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนิน

กิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ภาวะการจ้างงานของบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.41)

**ด้านสังคมสัมพันธ์** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 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)

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

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

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

**ด้านภาวะอิสระจากงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย 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)

**ด้านความภูมิใจในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาสการศึกษาของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมบริษัทและนักศึกษาฝึกงาน (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 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.89 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.49 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.23 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.96 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.89 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

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

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อเดือน

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

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

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

เมื่อจำแนกตามกลุ่มต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความพึงพอใจไม่ต่างกัน โดยมีความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านในระดับปานกลาง

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เซอร์คิต อินค์สตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลตามแนวคิดของ Huse and Cummings (อ้างถึงใน ศิริพร พันธุ์, 2546) และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

จากศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชูดิมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัทสันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด สาขา เชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

ซึ่งเมื่อเทียบการศึกษาของชูดิมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) และของคำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) แล้วผลการศึกษาที่พบไม่มีความแตกต่างกันโดยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านในระดับปานกลางเหมือนกัน จึงทำให้ได้ประเด็นว่าบริษัทต้องปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านของการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเซอร์คิตอินค์สตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร กับการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัทสันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ ของชูดิมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต



ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด ของดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) ผลการศึกษามีดังนี้

**ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมจากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ มีรรับส่งพนักงานและเขียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องมีรรับส่งพนักงานและเขียน ในขณะที่เรื่อง เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ยังอาจทำได้ไม่ดี ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือการจัดกิจกรรม"โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือการมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องความสะอาดภายในบริเวณ โรงอาหาร และห้องน้ำ ในขณะที่เรื่อง การจัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" และการมีแสงสว่างอุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน ยังอาจทำได้ไม่ดี ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงาน

ที่ตรงกับความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของซุติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาเหมือนกันกับการศึกษาของซุติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) แสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ในขณะที่เรื่อง โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ยังอาจทำได้ไม่คืบคั้น บริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของซุติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาเหมือนกันกับการศึกษาของซุติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) แสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ ในขณะที่เรื่องการได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ยังอาจทำได้ไม่คืบคั้น บริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป

**ด้านสังคมสัมพันธ์** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของซุติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือมอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่

ที่เรื่อง มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นอย่างเต็มที่ ยังอาจทำได้ไม่ดีดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค

ซึ่งเมื่อเทียบกับแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน ในขณะที่เรื่อง การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และเรื่องระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค ยังอาจทำได้ไม่ดี ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป

**ด้านภาวะอิสระจากงาน** หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว และจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี จัดกิจกรรมฟิงเทคน์ฟิงธรรม และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือ ภาระงานไม่ทำให้เครียด

เมื่อเทียบกับแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องจัดกิจกรรมตักบาตรเทโว และจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี จัดกิจกรรมฟิงเทคน์ฟิงธรรม และเรื่อง ภาระงานไม่ทำให้เครียด ยังอาจทำได้ไม่ดี ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป

**ด้านความภูมิใจในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชูดิมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือบริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงาน และนักศึกษาฝึกงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดลำดับแรกคือพนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาเหมือนกันกับการศึกษาของชูดิมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) แสดงให้เห็นว่าบริษัทเซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด ทำได้ดีในเรื่องบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน

### ข้อค้นพบ

1. จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านซึ่งได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ในระดับปานกลาง ซึ่งการที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร

2. พบว่าพนักงานถึงร้อยละ 15.8 ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ในจำนวนนี้ ร้อยละ 15.0 ทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งพนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ก่อนข้างต่ำคือส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และพบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีร้อยละ 45.0 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีอัตราการเข้าออกสูงมาก ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทต้องรับพนักงานเข้ามาทำงานบ่อยมาก

3. พบว่าพนักงานในบริษัทแต่ละส่วนงานมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่มีความพึงพอใจต่ำกว่าด้านอื่น

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน มีข้อค้นพบดังนี้

4. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน พบว่าพนักงานพนักงานในบริษัทที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ในระดับน้อย โดยเฉพาะความพึงพอใจต่อโบนัส (Bonus) ที่ได้รับอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาในเรื่องของค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรมพบว่ามีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในฝ่ายงานบริหารมีความพึงพอใจต่อด้านนี้

ค่อนข้างต่ำกว่าพนักงานในฝ่ายงานอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายบริหารไม่ค่อยพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริษัท

5. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าพนักงานในบริษัทที่อยู่ในฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในเรื่องแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม และในเรื่องการจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ พนักงานในบริษัทมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำกับเรื่องนี้ และพบว่าในการตรวจสอบสุขภาพประจำปียังมีความพึงพอใจน้อย ซึ่งจะส่งผลไปตัวพนักงานและบริษัทในระยะยาว

6. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานบริษัทที่ทำงานอยู่ในฝ่ายบริหารมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และพนักงานที่ระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี พนักงานที่ค่าจ้างต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำในเรื่อง การศึกษาคุณาระหว่างหน่วยงาน และจัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน และได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ ถึงแม้ว่าด้านอื่นๆจะสูงขึ้นมาก็อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำกับเรื่องได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้นและความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และพนักงานทุกระดับมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำกับเรื่องการศึกษาต่อและดูงาน

8. ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจน้อยกับเรื่องการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี ถึงแม้ว่าด้านอื่นๆ จะมีความพึงพอใจสูงขึ้นแต่ก็อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

9. ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำกับเรื่องความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายวิศวกรรม มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำกับเรื่องบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

10. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำกับเรื่องการมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว ถึงแม้ว่าด้านอื่นๆจะมีความพึงพอใจสูงขึ้นแต่ก็อยู่ในระดับปานกลางนั้น

11. ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าพนักงานทุกระดับมีความพึงพอใจต่ำกับเรื่องเข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงาน ถึงแม้ว่าด้านอื่นๆจะมีความพึงพอใจสูงขึ้นแต่ก็อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เซอร์คิตอินดัสตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยที่มีความพึงพอใจน้อยและปานกลาง โดยเสนอเรียงจากค่าเฉลี่ยต่ำสุดก่อนในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

**ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน** บริษัทฯ ควรพิจารณาการให้โบนัส ( Bonus) ประจำปีให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในฝ่ายบริหาร นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญในการขึ้นค่าแรงที่เป็นธรรมแก่พนักงานในฝ่ายผลิต โดยการขึ้นค่าแรงต้องมีความยุติธรรม และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยบริษัทอาจพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน นอกจากนั้นบริษัทต้องสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานทราบถึงนโยบายการขึ้นค่าแรงในแต่ละครั้งให้มากขึ้น สำหรับด้านสวัสดิการต่างๆ ควรพิจารณาตามความเหมาะสมแก่พนักงานทุกระดับ เช่น เงินช่วยฌาปนกิจศพ เป็นต้น

นอกจากนี้บริษัทควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม และคุ้มค่าต่อการทำงาน of พนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ การให้โอกาสส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมอบหมายที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน รวมทั้งการสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญ และกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการถือปฏิบัติแก่พนักงานทั้งองค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น หากองค์กรมีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานตอบสนองความต้องการของตัวพนักงานมากขึ้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** บริษัทฯ ควรมีการจัดกิจกรรมกีฬา สัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัทเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน พิจารณาเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้เพียงพอและมีความปลอดภัยในการใช้งาน ภายในบริเวณโรงงานควรเพิ่มแสงสว่างภายในให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีระบบการถ่ายเทอากาศที่ดีโดยอาจจะติดตั้งพัดลมระบายอากาศเพิ่มขึ้นเพื่อให้อากาศถ่ายเทได้สะดวกขึ้น และจัดเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนั้นควรมีการตรวจสอบปริมาณฝุ่นละอองในอากาศ และความสะอาดในอาคารสม่ำเสมอและต้องได้รับการตรวจสอบให้อยู่ในมาตรฐานเป็นประจำทุกปี และ

ควรมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกฝ่ายงาน

**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** บริษัทฯ ควรส่งเสริมในเรื่องการศึกษาคุณงานระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้นอย่างน้อยปีละสองครั้งเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานระหว่างหน่วยงานเพิ่มขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรุ่นเก่าได้มีโอกาสสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ให้เรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ควรมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้พนักงานได้มีโอกาสทดลองทำ โดยเฉพาะพนักงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต เพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้พนักงานมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกฝ่าย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทันกับความรู้และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** บริษัทฯ ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานตามความเหมาะสม โดยอาจพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายผลิต โดยอาจมอบหมายงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น และให้พนักงานมีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงานเพื่อเพิ่มพูนวิชาความรู้ หลังจากเรียนจบหากมีตำแหน่งที่ว่างหรือที่เหมาะสมบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยทำการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบถึงนโยบายของบริษัทในการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงาน ชี้แจงถึงนโยบายการจ้างงานของพนักงานที่มีอย่างต่อเนื่อง และสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พนักงานจะได้รับหากเกิดผลกระทบต่อกิจการ รวมถึงการเตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการจ้างงานของบริษัทมีความมั่นคง และชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานมีความมั่นคงมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกจากนั้นบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมเพื่อได้รับประสบการณ์ใหม่และนำความรู้ที่ได้มา ใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และบริษัทควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าในบริษัทเพื่อให้พนักงานได้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทุกคน อย่างเช่น พนักงานที่มีคุณวุฒิ หรือมีประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจของตำแหน่ง เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเห็นว่าการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม มิใช่การคัดเลือกจากบุคคลที่มีความสนิท หรือเป็นพวกพ้องเดียวกัน ซึ่งจะ

ทำให้พนักงาน เกิดความเลื่อมศรัทธาในระบบการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของบริษัท รวมทั้งสามารถมั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

**ด้านสังคมสัมพันธ์** บริษัทฯ ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและมีความเอื้ออาทรต่อกัน นอกจากนั้นควรจัดอบรมพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นมาให้ทราบถึงปัญหานี้และให้หัวหน้างานพยายามจัดแบ่งงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้หัวหน้างานพูดคุยในเรื่องความเสมอภาคของพนักงานทุกคน ไม่มีการแบ่งฝักฝ่าย ใช้คำพูดที่เป็นปิยะวาจาต่อกัน และให้รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีสม่ำเสมอ

**ด้านธรรมนุญในองค์กร** บริษัทฯ ต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องของความยุติธรรมและความเสมอภาคที่ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาในสายงานฝ่ายต่างๆต้องให้ความสำคัญและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

**ด้านภาวะอิสระจากงาน** บริษัทควรจัดกิจกรรมทำบุญฟังเทศน์ฟังธรรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะพนักงานประกันคุณภาพและพนักงานในฝ่าย หรือเปิดเพลงให้พนักงานฟังระหว่างทำงานเพื่อเป็นการคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจากการทำงาน ในช่วงเวลาพักของพนักงาน จัดสถานที่พักผ่อนช่วงกลางวันให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการทำงานในบริษัทนี้ทำให้วิถีชีวิตของพนักงานดีขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่เป็นประจำทุกปี

นอกจากนั้นเรื่องเวลาการทำงานควรมีการยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานได้จัดสรรเวลาในการทำงานและ การใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้ บริษัทอาจช่วยเหลือพนักงานโดยการจัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงระดับสุขภาพ วิธีป้องกัน และวิธีการปฏิบัติตนหากพบว่าตนเองมีโรคประจำตัว ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีการเอาใจใส่ ดูแลตนเองมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย



ถึงแม้ว่าพนักงาน จะมีความรู้สึกที่ดีอยู่แล้ว แต่ในประเด็นการได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการ ปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควร จัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อรับเรื่องร้องเรียนจากพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ และการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจที่ไม่เหมาะสม หรือเอนเอียงไปยังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือคนใกล้ชิด ซึ่งทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเกิดความไม่พอใจ และองค์กรอาจจะสูญเสียพนักงานที่มี ประสิทธิภาพไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved