

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาคความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ที่พักอาศัยปัจจุบัน แผนก/ฝ่ายที่ทำงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และค่าจ้างต่อวัน (ตารางที่ 1-9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร (ตารางที่ 10-18)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามเพศ ระยะเวลาทำงาน และค่าจ้างต่อวัน(ตารางที่ 19-45)

ส่วนที่ 4 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานและข้อเสนอแนะ (ตารางที่ 46-54)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	46	22.2
หญิง	161	77.8
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.8 เป็นเพศชาย ร้อยละ 22.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	15	7.2
20-30 ปี	76	36.7
31-40 ปี	59	28.5
41-50 ปี	44	21.3
50 ปีขึ้นไป	13	6.3
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 20-30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 36.7 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 28.5 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 21.3 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 7.2 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	78	37.7
สมรส	113	54.6
หม้าย	6	2.9
หย่าร้าง	10	4.8
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ ร้อยละ 54.6 รองลงมาเป็น โสด ร้อยละ 37.7 หย่าร้าง ร้อยละ 4.8 และหม้าย ร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาปีที่ 6	92	44.5
มัธยมศึกษาปีที่ 3	52	25.1
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช./ ปวท.	39	18.8
ปวส./อนุปริญญา	17	8.2
ปริญญาตรี	7	3.4
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 44.5 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 25.1 มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช./ ปวท. ร้อยละ 18.8 ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 8.2 ปริญญาตรี ร้อยละ 3.4

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	186	89.9
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	3.3
ภาคกลาง	6	2.9
ภาคใต้	2	1.0
ภาคตะวันออก	6	2.9
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภูมิลำเนาเดิมคือ ภาคเหนือ ร้อยละ 89.9 รองลงมา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 3.3 ภาคกลาง และภาคตะวันออก ร้อยละ 2.9 และภาคใต้ ร้อยละ 1.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัยปัจจุบัน

ที่พักอาศัยปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา	52	25.1
บ้านญาติ	7	3.4
บ้านของตนเอง	79	38.2
ที่พักโรงงานจัดให้	15	7.2
หอพัก	40	19.3
บ้านเช่า	12	5.8
อื่นๆ	2	1.0
รวม	207	100.0

หมายเหตุ: อื่น ๆ ได้แก่ อาศัยอยู่กับพ่อแม่สามี (2 คน)

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่พักอาศัยปัจจุบันคือ บ้านของตนเอง ร้อยละ 38.2 รองลงมา อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา ร้อยละ 25.1 หอพัก ร้อยละ 19.3 ที่พักโรงงานจัดให้ ร้อยละ 7.2 บ้านเช่า ร้อยละ 5.8 บ้านญาติ ร้อยละ 3.4 อื่นๆ ร้อยละ 1.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทำงานในฝ่าย/แผนก

ทำงานในฝ่าย/แผนก	จำนวน	ร้อยละ
จัดเตรียมงานผลิต	88	42.5
บรรจุอาหารกระป๋อง	25	12.1
ฆ่าเชื้ออาหาร	20	9.7
ตรวจสอบคุณภาพ	22	10.6
คลังสินค้า	40	19.4
ซ่อมบำรุง	9	4.3
ธุรการ	3	1.4
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในฝ่าย/แผนกจัดเตรียมงานผลิต ร้อยละ 42.5 รองลงมาคลังสินค้า ร้อยละ 19.4 บรรจุอาหารกระป๋อง ร้อยละ 12.1 ตรวจสอบคุณภาพ ร้อยละ 10.6 ฆ่าเชื้ออาหาร ร้อยละ 9.7 ซ่อมบำรุง ร้อยละ 4.3 และธุรการ ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท (ฮั่วเพ็ง) จำกัด สาขาเชียงใหม่

ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท (ฮั่วเพ็ง) จำกัด สาขาเชียงใหม่	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	31	15.0
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	54	26.1
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	45	21.7
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	36	17.4
มากกว่า 10 ปี	41	19.8
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท (ฮั่วเพ็ง) จำกัด สาขาเชียงใหม่ คือ ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 26.1 รองลงมา ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 21.7 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 19.8 ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 17.4 และ น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 15.0

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ค่าจ้างต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
171-173 บาท	84	40.6
174-176 บาท	40	19.3
177-179 บาท	41	19.8
180 บาทขึ้นไป	42	20.3
รวม	207	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าจ้างต่อวัน คือ 171-173 บาท ร้อยละ 40.6 รองลงมา 180 บาทขึ้นไป ร้อยละ 20.3 177-179 บาท ร้อยละ 19.8 และ 174-176 บาท ร้อยละ 19.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	15 (7.2)	43 (20.8)	114 (55.1)	25 (12.1)	10 (4.8)	3.14 (ปานกลาง)	7
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา	4 (1.9)	35 (16.9)	125 (60.4)	26 (12.6)	17 (8.2)	2.92 (ปานกลาง)	8
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	38 (18.4)	73 (35.3)	74 (35.7)	19 (9.2)	3 (1.4)	3.60 (มาก)	3
ช่วยเหลือค่าเดินทางมาทำงานและเบียดเบียน	0 (0.00)	25 (12.1)	97 (46.9)	25 (12.1)	60 (29.0)	2.42 (น้อย)	9
จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน	29 (14.0)	104 (50.2)	38 (18.4)	22 (10.6)	14 (6.8)	3.54 (มาก)	5
เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ	45 (21.7)	106 (51.2)	44 (21.3)	12 (5.8)	0 (0.00)	3.89 (มาก)	1
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	44 (21.3)	107 (51.7)	44 (21.3)	12 (5.8)	0 (0.00)	3.88 (มาก)	2
มี Bonus ประจำปี	25 (12.1)	95 (45.9)	62 (30.0)	25 (12.1)	0 (0.00)	3.58 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.37 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 10 พบว่าด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.89) เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.88) สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) มี Bonus ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.14) ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา (ค่าเฉลี่ย 2.92) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ ช่วยเหลือค่าเดินทางมาทำงานและเบี่ยงเลี้ยง (ค่าเฉลี่ย 2.42)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
โรงงานมีการกำหนดนโยบาย ในด้านความปลอดภัยและการ ดูแลสภาพแวดล้อม	16 (7.7)	102 (49.3)	83 (40.1)	6 (2.9)	0 (0.00)	3.62 (มาก)	5
พนักงานได้ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	4 (1.9)	117 (56.5)	70 (33.8)	12 (5.8)	4 (1.9)	3.51 (มาก)	7
จัดกิจกรรม สัปดาห์ความ ปลอดภัย	7 (3.4)	76 (36.7)	100 (48.3)	13 (6.3)	11 (5.3)	3.27 (ปานกลาง)	8
มีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอสอดคล้อง	11 (5.3)	65 (31.4)	90 (43.5)	41 (19.8)	0 (0.00)	3.22 (ปานกลาง)	9
ขนาดของสถานที่ทำงาน เหมาะสม	8 (3.9)	65 (21.4)	99 (47.8)	28 (13.5)	7 (3.4)	3.19 (ปานกลาง)	11
แสงสว่างและการถ่ายเท อากาศในที่ทำงาน	11 (5.3)	65 (31.4)	70 (33.8)	51 (24.6)	10 (4.8)	3.08 (ปานกลาง)	12
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	7 (3.4)	75 (36.2)	81 (39.1)	41 (19.8)	3 (1.4)	3.20 (ปานกลาง)	10
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ	3 (1.4)	47 (22.7)	95 (45.9)	40 (19.3)	22 (10.6)	2.85 (ปานกลาง)	13
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน เหมาะสม	15 (7.2)	93 (44.9)	92 (44.4)	7 (3.4)	0 (0.00)	3.53 (มาก)	6
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	17 (8.2)	109 (52.7)	74 (35.7)	4 (1.9)	3 (1.4)	3.64 (มาก)	3
จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อ สุขภาพ	25 (12.1)	94 (45.4)	82 (39.6)	3 (1.4)	3 (1.4)	3.65 (มาก)	2
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	32 (15.5)	89 (43.0)	67 (32.4)	15 (7.2)	4 (1.9)	3.63 (มาก)	4
จัดกิจกรรม "โครงการโรงงาน ปลอดภัย"	62 (30.0)	84 (40.6)	50 (24.2)	11 (5.3)	0 (0.00)	3.95 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.41 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 11 พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 3.95) จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.65) จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.64) มีการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) โรงงานมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.62) ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.59) พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ จัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.27) มีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.22) ความสะอาดภายในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.19) แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และความสะอาดภายในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายเพียงพอกับ หน้าที่ที่ต้องทำ	23 (11.1)	63 (30.4)	104 (50.2)	14 (6.8)	3 (1.4)	3.43 (ปานกลาง)	3
การได้รับมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ	7 (3.4)	62 (30.0)	132 (63.8)	3 (1.4)	3 (1.4)	3.32 (ปานกลาง)	6
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	11 (5.3)	71 (34.3)	108 (52.2)	17 (8.2)	0 (0.00)	3.37 (ปานกลาง)	4
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ ท้าทาย	8 (3.9)	62 (30.0)	130 (62.8)	7 (3.4)	0 (0.00)	3.34 (ปานกลาง)	5
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	16 (7.7)	85 (41.1)	94 (45.4)	9 (4.3)	3 (1.4)	3.49 (ปานกลาง)	2
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	12 (5.8)	49 (23.7)	107 (51.7)	33 (15.9)	6 (2.9)	3.14 (ปานกลาง)	8
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานจัดอบรมให้ ความรู้ด้านวิธีการทำงาน ประจำวัน (OJT)	0 (0.00)	79 (38.2)	112 (54.1)	16 (7.7)	0 (0.00)	3.30 (ปานกลาง)	7
อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบ มาตรฐาน GMP, HACCP, ISO	21 (10.1)	98 (47.3)	82 (39.6)	6 (2.9)	0 (0.00)	3.65 (มาก)	1
การศึกษาดูงานระหว่าง หน่วยงาน	3 (1.4)	55 (26.6)	109 (52.7)	30 (14.5)	10 (4.8)	3.05 (ปานกลาง)	9
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่าง หน่วยงาน	7 (3.4)	41 (19.8)	112 (54.1)	40 (19.3)	7 (3.4)	3.00 (ปานกลาง)	10
มีการเปรียบเทียบการทำงาน ของแต่ละหน่วยงาน	7 (3.4)	41 (19.8)	109 (52.7)	39 (18.8)	11 (5.3)	2.97 (ปานกลาง)	11
ค่าเฉลี่ยรวม						3.28 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 12 พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในรายละเอียดพบว่ามี ความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.65) และมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.49) ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.37) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.34) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.32) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (OJT) (ค่าเฉลี่ย 3.30) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.14) การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05) จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) และมีการเปรียบเทียบการทำงานของแต่ละหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้รับมอบหมายในการทำงาน ที่เพิ่มขึ้น	19 (9.2)	63 (30.4)	115 (55.6)	10 (4.8)	0 (0.00)	3.44 (ปานกลาง)	4
ความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	18 (8.7)	54 (26.1)	105 (50.7)	14 (6.8)	16 (7.7)	3.21 (ปานกลาง)	5
ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตขององค์กรในการ ดำเนินกิจการ	23 (11.1)	67 (32.4)	104 (50.2)	10 (4.8)	3 (1.4)	3.47 (ปานกลาง)	3
การมีโอกาสในการเรียนรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	18 (8.7)	74 (35.7)	99 (47.8)	13 (6.3)	3 (1.4)	3.44 (ปานกลาง)	4
ภาวะการจ้างงานของโรงงาน มีความมั่นคง	24 (11.6)	100 (48.3)	63 (30.4)	14 (6.8)	6 (2.9)	3.59 (มาก)	1
ชีวิตความเป็นอยู่ในการ ทำงาน	17 (8.2)	93 (44.9)	88 (42.5)	6 (2.9)	3 (1.4)	3.56 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 13 พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
มีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) ในรายละเอียดพบว่ามี
ความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย
3.59) ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.47) การมีโอกาส
ในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และได้รับมอบหมายในการทำงานที่
เพิ่มขึ้น เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสัมพันธ์สนมความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อน ร่วมงาน	21 (10.1)	107 (51.7)	66 (31.9)	9 (4.3)	4 (1.9)	3.64 (มาก)	7
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	30 (14.5)	90 (43.5)	70 (33.8)	17 (8.2)	0 (0.00)	3.64 (มาก)	7
การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	18 (8.7)	91 (44.0)	85 (41.1)	10 (4.8)	3 (1.4)	3.54 (มาก)	9
การแสดงความห่วงใยกัน ระหว่างพนักงาน	16 (7.7)	94 (45.4)	64 (30.9)	26 (12.6)	7 (3.4)	3.42 (ปานกลาง)	10
ที่ทำงานมีบรรยากาศของ ความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทรซึ่งกันและกันจาก เพื่อนร่วมงาน	8 (3.9)	74 (35.7)	107 (51.7)	14 (6.8)	4 (1.9)	3.33 (ปานกลาง)	13
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	12 (5.8)	76 (36.7)	107 (51.7)	9 (4.3)	3 (1.4)	3.41 (ปานกลาง)	11
นำกระเช้าของขวัญออกเยี่ยม พนักงานที่ป่วยหรือคลอดบุตร	18 (8.7)	91 (44.0)	62 (30.0)	18 (8.7)	18 (8.7)	3.35 (ปานกลาง)	12
เปิดโอกาสให้ลูก-หลาน พนักงานมาสมัครทำงานช่วง ปิดเทอม	46 (22.2)	91 (44.0)	60 (29.0)	7 (3.4)	3 (1.4)	3.82 (มาก)	4
ช่วยงานฉาบปัดกิจศพ 3,000 บาท/คน	28 (13.5)	105 (50.7)	49 (23.7)	22 (10.6)	3 (1.4)	3.64 (มาก)	7

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตาม ด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน	50 (24.2)	94 (45.4)	63 (30.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	1
งานประเพณีรดน้ำดำหัว	53 (25.6)	67 (46.9)	47 (22.7)	3 (1.4)	7 (3.4)	3.90 (มาก)	2
คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	37 (17.9)	87 (42.0)	69 (33.3)	4 (1.9)	10 (4.8)	3.66 (มาก)	6
งานสานสัมพันธ์เชียงใหม่-เวียงป่าเป้า-จุน	25 (12.1)	99 (47.8)	65 (31.4)	14 (6.8)	4 (1.9)	3.61 (มาก)	8
มีรางวัล QCC,KAIZEN 50,000 บาท/ปี	43 (20.8)	88 (42.5)	66 (21.9)	6 (2.9)	4 (1.9)	3.77 (มาก)	5
จัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ	34 (16.4)	120 (58.0)	47 (22.7)	3 (1.4)	3 (1.4)	3.86 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) งานประเพณีรดน้ำดำหัว (ค่าเฉลี่ย 3.90) จัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.86) เปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม (ค่าเฉลี่ย 3.82) มีรางวัล QCC, KAIZEN 50,000 บาท/ปี (ค่าเฉลี่ย 3.77) คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.66) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยงานฉาปนกิจศพ 3,000 บาท/คน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) งานสานสัมพันธ์เชียงใหม่-เวียงป่าเป้า-จุน (ค่าเฉลี่ย 3.61) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.42) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.41) นำกระเช้าของขวัญออกเยี่ยมพนักงานที่ป่วยหรือคลอดบุตร (ค่าเฉลี่ย 3.35) และที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามด้านธรรมนุญในองค์กร

ด้านธรรมนุญในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความยุติธรรมในการบริหารงาน	8 (3.9)	49 (23.7)	112 (54.1)	24 (11.6)	14 (6.8)	3.06 (ปานกลาง)	2
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	11 (5.3)	63 (30.4)	77 (37.2)	45 (21.7)	11 (5.3)	3.09 (ปานกลาง)	1
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	4 (1.9)	49 (23.7)	115 (55.6)	33 (15.9)	6 (2.9)	3.06 (ปานกลาง)	2
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (2.9)	64 (30.9)	79 (38.2)	41 (19.8)	17 (8.2)	3.00 (ปานกลาง)	3
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม	4 (1.9)	56 (27.1)	94 (45.4)	36 (17.4)	17 (8.2)	2.97 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.04 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 15 พบว่าด้านธรรมนุญในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) ในรายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.09) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล และความยุติธรรมในการบริหารงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.06) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00) บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจาก การทำงาน	12 (5.8)	83 (40.1)	89 (43.0)	19 (9.2)	4 (1.9)	3.39 (ปานกลาง)	6
การมีวันหยุดให้กับตนเอง และครอบครัว	19 (9.2)	101 (48.8)	77 (37.2)	10 (4.8)	0 (0.00)	3.62 (มาก)	3
การทำงานในโรงงานนี้ทำให้ วิถีชีวิตดีขึ้น	29 (14.0)	48 (23.2)	120 (58.0)	4 (1.9)	6 (2.9)	3.43 (ปานกลาง)	5
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	16 (7.7)	33 (15.9)	105 (50.7)	46 (22.2)	7 (3.4)	3.02 (ปานกลาง)	11
มีการประกวดร้องเพลง/เกมส์ การแข่งขัน	20 (9.7)	67 (32.4)	86 (41.5)	23 (11.1)	11 (5.3)	3.30 (ปานกลาง)	8
งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปี ใหม่ประจำปี	29 (14.0)	94 (45.4)	59 (28.5)	19 (9.2)	6 (2.9)	3.58 (มาก)	4
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพัก กลางวัน	8 (3.9)	52 (25.1)	114 (55.1)	26 (12.6)	7 (3.4)	3.14 (ปานกลาง)	10
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ ดู	12 (5.8)	89 (43.0)	58 (28.0)	41 (19.8)	7 (3.4)	3.28 (ปานกลาง)	9
จัดกิจกรรมทำบุญ โรงงาน ประจำปี	44 (21.3)	95 (45.9)	57 (27.5)	7 (3.4)	4 (1.9)	3.81 (มาก)	1
จัดกิจกรรมฟิงเทคน์ฟิงธรรม	31 (15.0)	95 (45.9)	67 (32.4)	10 (4.8)	4 (1.9)	3.67 (มาก)	2
จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว	49 (23.7)	85 (41.1)	62 (30.0)	7 (3.4)	4 (1.9)	3.81 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.46 (มาก)	

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) ในรายละเอียดพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ จัดกิจกรรมทัศนศึกษา และจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81) จัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.67) การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.62) งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ การทำงานในโรงงานนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.43) การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) มีการประกวดร้องเพลง/เกมส์การแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย 3.30) มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู (ค่าเฉลี่ย 3.28) มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน (ค่าเฉลี่ย 3.14) และมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีความรับผิดชอบต่อ ชุมชน	23 (11.1)	88 (42.5)	82 (39.6)	11 (5.3)	3 (1.4)	3.57 (มาก)	6
บริษัทมีกระบวนการในการ ป้องกันมิให้ก่อความเสียหาย แก่ชุมชน	18 (8.7)	109 (52.7)	63 (30.4)	13 (6.3)	4 (1.9)	3.60 (มาก)	5
บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนา เกษตรกร โครงการอนุรักษ์ พลังงาน	23 (11.1)	104 (50.2)	70 (33.8)	10 (4.8)	0 (0.00)	3.68 (มาก)	3
ผลิตภัณฑ์ของ บริษัท มี กระบวนการผลิตที่ไม่สร้าง มลพิษต่อชุมชน	27 (13.0)	97 (46.9)	74 (35.7)	9 (4.3)	0 (0.00)	3.69 (มาก)	2
บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคม ทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาของบุคคล ภายนอกภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษาเยี่ยมชม โรงงานและนักศึกษาฝึกงาน	42 (20.3)	92 (44.4)	63 (30.4)	10 (4.8)	0 (0.00)	3.80 (มาก)	1
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิต เนื่องในวาระต่าง ๆ	31 (15.0)	71 (34.3)	92 (44.4)	9 (4.3)	4 (1.9)	3.56 (มาก)	7
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของ พนักงานและเกษตรกรโรงงาน	19 (9.2)	107 (51.7)	75 (36.2)	6 (2.9)	0 (0.00)	3.67 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.65 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65 ในรายละเอียดพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของ บุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรม พัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและ เกษตรกร โรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีการกิจกรรมบริจาคโลหิต เนื่องในวาระต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.37	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.41	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.28	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.45	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.64	มาก
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร	3.04	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.46	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.65	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.37) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ระยะเวลาทำงานและค่าจ้างต่อวัน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามเพศ

	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	3.13 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา	2.80 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)
ช่วยเหลือค่าเดินทางมาทำงานและเบียดเบียน	2.33 (น้อย)	2.45 (น้อย)	2.42 (น้อย)
จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)
เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ	3.70 (มาก)	3.94 (มาก)	3.89 (มาก)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	3.67 (มาก)	3.94 (มาก)	3.88 (มาก)
มี Bonus ประจำปี	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (มาก)	3.40 (มาก)	3.37 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่าด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.27) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมี Bonus ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ และเงินช่วยงานฌาปนกิจศพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมี Bonus ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามเพศ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โรงงานมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม	3.37 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.62 (มาก)
พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.33 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)
จัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย	3.22 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย	3.17 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม	3.07 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในที่ทำงาน	2.87 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	3.04 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ	2.70 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.53 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	3.46 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.64 (มาก)
จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ	3.48 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.46 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)
จัดกิจกรรม "โครงการ โรงงานปลอดภัย"	3.85 (มาก)	3.98 (มาก)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.27) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือจัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และจัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือจัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ และจัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และ โรงงานมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	3.41 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.26 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย	3.39 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.52 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.24 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัด อบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (OJT)	3.24 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
อบรมกิจกรรม TQM,LEAN,QCC,KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP,HACCP,ISO	3.52 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)
การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	2.98 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
มีการเปรียบเทียบการทำงานของแต่ละ หน่วยงาน	2.93 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.26 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.26) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP,HACCP,ISO เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.48) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.35 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.46 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง	3.37 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.39) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ และชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.46) และภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
จำแนกตามเพศ

ด้านสังคมสัมพันธ์	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็น กันเองจากเพื่อนร่วมงาน	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา การทำงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.54 (มาก)
การแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน	3.30 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มี ความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อน ร่วมงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
นำกระเช้าของขวัญออกเยี่ยมพนักงานที่ป่วย หรือคลอดบุตร	3.00 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
เปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัคร ทำงานช่วงปิดเทอม	3.61 (มาก)	3.88 (มาก)	3.82 (มาก)
ช่วยงานฌาปนกิจศพ 3,000 บาท/คน	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)
มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน	3.61 (มาก)	4.03 (มาก)	3.94 (มาก)
งานประเพณีรดน้ำดำหัว	3.57 (มาก)	3.99 (มาก)	3.90 (มาก)
คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	3.54 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)
งานสานสัมพันธ์เชียงใหม่-เวียงป่าเป้า-จุน	3.30 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.61 (มาก)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ

ด้านสังคมสัมพันธ์	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีรางวัล QCC,KAIZEN 50,000 บาท/ปี	3.48 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.77 (มาก)
จัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ	3.67 (มาก)	3.92 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.47 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.47) เพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือจัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน และเปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานประเพณีรดน้ำคำหัว (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) และ จัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.24 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	3.20 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม	3.00 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.13) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.04) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล และความยุติธรรมในการบริหารงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.02) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะอิสระจากงาน	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	3.41 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)
การทำงานในโรงงานนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	3.41 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.09 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
มีการประกวดร้องเพลง/เกมส์การแข่งขัน	3.04 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	3.26 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	3.07 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู	3.04 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี	3.63 (มาก)	3.86 (มาก)	3.81 (มาก)
จัดกิจกรรมฟิงเทศน์ฟิงธรรม	3.39 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.67 (มาก)
จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว	3.48 (ปานกลาง)	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.31 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 25 พบว่าด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.31) ส่วน เพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.59) และจัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.86) และจัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านความภูมิใจในองค์กร	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน	3.43 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)
บริษัทที่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน	3.46 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.60 (มาก)
บริษัทที่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน	3.52 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	3.58 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)
บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอก ภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน	3.59 (มาก)	3.86 (มาก)	3.80 (มาก)
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ	3.54 (มาก)	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกร โรงงาน	3.57 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.52 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.52) เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของ

บุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และเข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน และเข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ บริษัทที่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงานและผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และเข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตทำงาน	เพศ		
	ชาย (n=46)	หญิง (n=161)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.27 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.27 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.47 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.13 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.04 (น้อย)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.31 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.52 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบคุณภาพชีวิตทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็นธรรม	2.77 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา	2.45 (น้อย)	3.11 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.60 (มาก)
ช่วยเหลือค่าเดินทางมาทำงานและเบี้ยเลี้ยง	2.00 (น้อย)	2.41 (น้อย)	2.36 (น้อย)	2.56 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)
จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน	3.52 (มาก)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ	3.97 (มาก)	3.83 (มาก)	3.84 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	3.87 (มาก)	3.74 (มาก)	3.93 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)
มี Bonus ประจำปี	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.62 (มาก)	3.69 (มาก)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.17 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.17) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.37) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และจัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และจัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.84) สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และมี Bonus ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือเงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.88) มี Bonus ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โรงงานมีการกำหนด นโยบายในด้านความ ปลอดภัยและการดูแล สภาพแวดล้อม	3.29 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)
พนักงานได้ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.32 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.51 (มาก)
จัดกิจกรรม สักด่าห์ความ ปลอดภัย	2.94 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีเครื่องและอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก เพียงพอและปลอดภัย	3.03 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงาน เหมาะสม	2.74 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเท อากาศในที่ทำงาน	2.68 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ ผลิต	2.94 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ความสะอาดภายในบริเวณ โรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ	2.65 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน เหมาะสม	3.42 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	3.42 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อ สุขภาพ	3.32 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)	3.84 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)	3.65 (มาก)
มีการตรวจสุขภาพ ประจำปี	3.35 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
จัดกิจกรรม "โครงการ โรงงานปลอดบุหรี่"	3.58 (มาก)	4.04 (มาก)	3.93 (มาก)	4.11 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.13) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.41) ยกเว้นระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม และจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และมีการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ กิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ มีการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.78) และจัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก จัดกิจกรรม "โครงการ โรงงานปลอดบุหรี่" (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ โรงงานมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.83) และจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ระดับความรับผิดชอบใน งานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	3.27 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	3.26 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	3.42 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็น งานที่ทำหาย	3.06 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	3.26 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.62 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.19 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
โอกาสในการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานจัด อบรมให้ความรู้ด้านวิธีการ ทำงานประจำวัน (OJT)	3.03 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
อ บ ร ม กิ จ ก ร ร ม TQM,LEAN,QCC,KAIZE Nและระบบมาตรฐาน GMP,HACCP,ISO	3.32 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.65 (มาก)
การศึกษาดูงานระหว่าง หน่วยงาน	2.68 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้าม ระหว่างหน่วยงาน	2.68 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา
ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีการเปรียบเทียบการ ทำงานของแต่ละหน่วยงาน	2.87 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.09 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.09) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.28) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.38) ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.25) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.32) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.50) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย

3.62) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.36) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.63) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.52 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.90 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.29 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
การมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.19 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง	3.19 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)	3.66 (มาก)	3.59 (มาก)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.39) สำหรับระยะเวลาที่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากได้แก่ ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.59) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.52) ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.42) ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.69) ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง และชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.66) การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.61) ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.66) ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) การมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนมความ จริงใจและความเป็นกันเอง จากเพื่อนร่วมงาน	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	3.45 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.91 (มาก)	3.56 (มาก)	3.56 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.73 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.54 (มาก)
การแสดงความห่วงใยกัน ระหว่างพนักงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)	3.22 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของ ความเป็นมิตร มีความ อบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและ กันจากเพื่อนร่วมงาน	3.32 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับและมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.35 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
นำกระเช้าของขวัญออก เยี่ยมพนักงานที่ป่วยหรือ คลอดบุตร	2.97 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
เปิดโอกาสให้ลูก-หลาน พนักงานมาสมัครทำงาน ช่วงปิดเทอม	3.52 (มาก)	3.91 (มาก)	3.78 (มาก)	3.89 (มาก)	3.93 (มาก)	3.82 (มาก)

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ช่วยงานฌาปนกิจศพ 3,000 บาท/คน	3.48 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)	3.59 (มาก)	3.64 (มาก)
มอบการ์ดและเค้กอวยพร วันเกิดให้พนักงาน	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)	3.84 (มาก)	3.97 (มาก)	4.02 (มาก)	3.94 (มาก)
งานประเพณีรดน้ำดำหัว	3.74 (มาก)	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)	4.10 (มาก)	3.90 (มาก)
คัดเลือกพนักงานดีเด่น ประจำปี	3.32 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)
งานสานสัมพันธ์ เชียงใหม่-เวียงป่าเป้า-จุน	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)
มีรางวัล QCC,KAIZEN 50,000 บาท/ปี	3.68 (มาก)	3.85 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)	3.98 (มาก)	3.77 (มาก)
จัดกิจกรรม ขอบคุณ พนักงานเกษียณอายุ	3.77 (มาก)	3.91 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	3.95 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางได้แก่ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.49) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ได้แก่ ระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.66) ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.67) ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.66) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือจัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และ งานประเพณีรดน้ำดำหัว (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานประเพณีรดน้ำดำหัว (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม และจัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน และมีรางวัล QCC,KAIZEN 50,000 บาท/ปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ งานประเพณีรดน้ำดำหัว (ค่าเฉลี่ย 3.89) และมอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือเปิด โอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม (ค่าเฉลี่ย 3.89) และจัดกิจกรรมขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานประเพณีรดน้ำดำหัว (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และมีรางวัล QCC,KAIZEN 50,000 บาท/ปี (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านธรรมเนียมใน องค์กร	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความยุติธรรมในการ บริหารงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเหมาะสม	3.10 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ เคารพในสิทธิ์และความ เป็นปัจเจกบุคคล	3.09 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.81 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์กรมี ความเสมอภาค และ ความยุติธรรม	2.77 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	2.97 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 33 พบว่าด้านธรรมเนียมในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลางได้แก่ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.97) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.10) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.12) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.97) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.10)

รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.09) และความยุติธรรมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือความยุติธรรมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.12) และผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.20) และความยุติธรรมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมาคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00) และความยุติธรรมในการบริหารงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.05) และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้มีเวลาพักผ่อน หลังจากการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเอง และครอบครัว	3.23 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)	3.85 (มาก)	3.62 (มาก)
การทำงานในโรงงานนี้ทำ ให้อายุยืนยาวขึ้น	3.13 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ไคล่คลายเครียด จากภาระหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	2.74 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
มีการประกวดร้องเพลง/ เกมส์การแข่งขัน	3.00 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)
งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปี ใหม่ประจำปี	3.23 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.56 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.58 (มาก)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพัก กลางวัน	2.81 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวี ให้ดู	2.97 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญโรงงาน ประจำปี	3.58 (มาก)	3.91 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	3.81 (มาก)
จัดกิจกรรมฟิงเทสน์ฟิง กรรม	3.35 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว	3.42 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.78 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางได้แก่ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.13) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.43) มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ได้แก่ ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.50) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.42) และจัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.85) และจัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.76) และ การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.81) และจัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.85)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านความภูมิใจใน องค์กร	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความรับผิดชอบต่อ ชุมชน	3.23 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.63 (มาก)	3.57 (มาก)
บริษัทมีกระบวนการใน การป้องกันมิให้ก่อความ เสียหายแก่ชุมชน	3.35 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)
บริษัทมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม ของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการ อบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)	3.64 (มาก)	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมี กระบวนการผลิตที่ไม่สร้าง มลพิษต่อชุมชน	3.39 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)
บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อ สังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิด โอกาส การศึกษาดูงานของ บุคคลภายนอกภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาเยี่ยมชม โรงงานและนักศึกษา ฝึกงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)	3.84 (มาก)	3.78 (มาก)	3.95 (มาก)	3.80 (มาก)
มีการกิจกรรมบริจาค โลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ	3.48 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)	3.56 (มาก)	3.56 (มาก)

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้านความภูมิใจใน องค์กร	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
เข้าร่วมประเพณีชุมชน ของพนักงานและเกษตรกร โรงงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.61 (มาก)	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.37 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)	3.77 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลางได้แก่ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.37) มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ได้แก่ ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.73) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีภารกิจกรมบริจาดโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.45) และบริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และบริษัทมีส่วนร่วม

สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษา ฐานะของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน และเข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกร โรงงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษา ฐานะของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และบริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษา ฐานะของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกร โรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และบริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน และผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตทำงาน	ระยะเวลาที่ทำงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี (n=31)	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=54)	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=45)	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=36)	มากกว่า 10 ปี (n=41)	รวม (n=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านรายได้และประโยชน์ ตอบแทน	3.17 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.13 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.49 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	2.97 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.13 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.40 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)	3.76 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบคุณภาพชีวิตทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.40) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปีมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านสังคมสัมพันธ์ และ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ

ด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.66) และ ด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านรายได้และประโยชน์ ตอบแทน	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอและเป็น ธรรม	3.18 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรง จากที่ผ่านๆมา	3.00 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุด ให้พนักงาน	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
ช่วยเหลือค่าเดินทางมาทำงาน และเบียดเบียน	2.38 (น้อย)	2.33 (น้อย)	2.49 (น้อย)	2.52 (ปานกลาง)	2.42 (น้อย)
จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่ พนักงาน	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
เงินช่วยเหลือพนักงาน เกษียณอายุ	3.85 (มาก)	4.08 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)
เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ	3.86 (มาก)	3.95 (มาก)	3.85 (มาก)	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)
มี Bonus ประจำปี	3.56 (มาก)	3.75 (มาก)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่าด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.38) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.43) ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.35) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และจัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน และมี Bonus ประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.83) สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยงานฌาปนกิจศพ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.86) มี Bonus ประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โรงงานมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสภาพแวดล้อม	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)
พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.48 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
จัดกิจกรรม สักค่าความปลอดภัย	3.31 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
มีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย	3.27 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ขนาดของสถานที่ทำงานเหมาะสม	3.27 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในที่ทำงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ความสะอาดในอาคารที่ผลิต	3.21 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ความสะอาดภายในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)
ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม	3.56 (มาก)	3.63 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)
จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)
มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
จัดกิจกรรม "โครงการ โรงงานปลอดภัย"	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)	4.05 (มาก)	3.93 (มาก)	3.95 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.43) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.43) ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.42) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือจัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดภัย" (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.62) และโรงงานมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดภัย" (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และพนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสมเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดภัย" (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.83) มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดภัย" (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และโรงงานมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อม และจัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายเพียงพอกับ หน้าที่ที่ต้องทำ	3.37 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ สำคัญ	3.32 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความ ต้องการ	3.40 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย	3.38 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ ถนัด	3.49 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา	3.12 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพใน การทำงานจัดอบรมให้ความรู้ ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (OJT)	3.32 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC,KAIZENและระบบ มาตรฐาน GMP,HACCP,ISO	3.64 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)	3.65 (มาก)
การศึกษาดูงานระหว่าง หน่วยงาน	3.14 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่าง หน่วยงาน	3.05 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
มีการเปรียบเทียบการทำงานของ แต่ละหน่วยงาน	2.98 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.29 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 39 พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.29) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.30) ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.28) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC,KAIZENและระบบมาตรฐาน GMP,HACCP,ISO (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.49) และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC,KAIZENและระบบมาตรฐาน GMP,HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.56) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำและลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทาย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC,KAIZENและระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.48) และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน (OJT) (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาทขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.44 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการเรียนรู้ทางด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง	3.61 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.52 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)	3.56 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 40 พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.44) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.40) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.46) ยกเว้นค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.53) ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และการมีโอกาสนในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านสังคมสัมพันธ์	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความสนิทสนมความจริงใจและ ความเป็นกันเองจากเพื่อน ร่วมงาน	3.57 (มาก)	3.73 (มาก)	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	3.66 (มาก)	3.52 (มาก)	3.64 (มาก)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	3.56 (มาก)	3.65 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
การแสดงความห่วงใยกัน ระหว่างพนักงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.48 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.34 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
นำกระเช้าของขวัญออกเยี่ยม พนักงานที่ป่วยหรือคลอดบุตร	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
เปิดโอกาสให้ลูก-หลาน พนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิด เทอม	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)	3.95 (มาก)	3.86 (มาก)	3.82 (มาก)
ช่วยงานฌาปนกิจศพ 3,000 บาท/คน	3.62 (มาก)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)
มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิด ให้พนักงาน	3.89 (มาก)	3.88 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)
งานประเพณีรดน้ำดำหัว	3.88 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)

ตารางที่ 41 (ต่อ)แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านสังคมสัมพันธ์	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)
งานสานสัมพันธ์เชียงใหม่-เวียง ป่าเป้า-จุน	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)	3.59 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
มีรางวัล QCC,KAIZEN 50,000 บาท/ปี	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.88 (มาก)	3.77 (มาก)
จัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงาน เกษียณอายุ	3.83 (มาก)	3.85 (มาก)	3.93 (มาก)	3.88 (มาก)	3.86 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.64) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.65) ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.60) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มอบการ์ดและเค้กวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือประเพณีรดน้ำคำหัว (ค่าเฉลี่ย 3.88) และจัดกิจกรรมขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมอบการ์ดและเค้กวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และ เปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคืองานประเพณีรดน้ำดำหัว (ค่าเฉลี่ย 4.00) และเปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงานและ งานประเพณีรดน้ำดำหัว เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ มีรางวัล QCC,KAIZEN 50,000 บาท/ปี และจัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88) และเปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม (ค่าเฉลี่ย 3.86)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. On either side of the elephant, there is a decorative floral motif.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านธรรมนุญในองค์กร	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.13 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	3.01 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.07 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม	3.04 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 42 พบว่าด้านธรรมนุญในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.08) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.28) ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.86) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) รองลงมาคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.13) และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.43)

รองลงมาคือมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.38) และความยุติธรรมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95) รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.90) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.93) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.92) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	3.60 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.69 (มาก)	3.62 (มาก)
การทำงานในโรงงานนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	3.36 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.08 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
มีการประกวดร้องเพลง/เกมส์การแข่งขัน	3.38 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)
มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	3.21 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
มีการเปิดเพลงให้ฟัง/มีทีวีให้ดู	3.29 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)	3.90 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)
จัดกิจกรรมฟุ้งเทศน์ฟังธรรม	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)
จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว	3.83 (มาก)	3.60 (มาก)	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่าด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.48) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.38) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.52) ยกเว้นค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือจัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.83) และจัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.65) และจัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.90) และ การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว และจัดกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.76) และการมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แยกตามค่าจ้างต่อวัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน	3.57 (มาก)	3.51 (มาก)	3.66 (มาก)	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)
บริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน	3.57 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.73 (มาก)	3.60 (มาก)
บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)	3.83 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)
บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาสการศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน	3.80 (มาก)	3.60 (มาก)	3.95 (มาก)	3.86 (มาก)	3.80 (มาก)
มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวันระต่าง ๆ	3.55 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.52 (มาก)	3.56 (มาก)
เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.64 (มาก)	3.52 (มาก)	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ดังนี้ ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.64) ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.52) จ้างต่อวัน 177-179 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.77) ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ เข้าร่วมประชุมชมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และบริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลกระทบของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือบริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และบริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ผลกระทบของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และบริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน และผลกระทบของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และบริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

คุณภาพชีวิตทำงาน	ค่าจ้างต่อวัน				
	171-173 บาท (n=84)	174-176 บาท (n=40)	177-179 บาท (n=41)	180 บาท ขึ้นไป (n=42)	รวม (N=207)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.43 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.64 (มาก)	3.53 (มาก)	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบคุณภาพชีวิตทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อวัน 171-173 บาท มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อวัน 174-176 บาท มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.53) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อวัน 177-179 บาท มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และ ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านภาวะอิสระจากงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างต่อวัน 180 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ส่วนที่ 4 ปัญหาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

ปัญหาด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
ค่าแรงที่ได้รับไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม	108	52.2
ไม่มีความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา	104	50.2
ไม่มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	11	5.3
ไม่ช่วยเหลือค่าเดินทาง	114	55.1
ไม่จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน	4	1.9
ไม่มีเงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ	4	1.9

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 46 พบว่าปัญหาด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหามากที่สุดคือ ไม่ช่วยเหลือค่าเดินทาง ร้อยละ 55.1 รองลงมาคือ ค่าแรงที่ได้รับไม่เพียงพอ และไม่เป็นธรรม ร้อยละ 52.2 และไม่มีความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา ร้อยละ 50.2

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โรงงานไม่มีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสภาพแวดล้อม	20	9.7
พนักงานไม่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	55	26.6
ไม่มีการจัดกิจกรรม สัปดาห์ความปลอดภัย	37	17.9
มีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไม่เพียงพอและไม่ปลอดภัย	87	42.0
ขนาดของสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม	78	37.7
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในที่ทำงานไม่ดีพอ	99	47.8
ที่ทำงานไม่มีความสะอาด	34	16.4
ภายในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำไม่มีความสะอาด	109	52.7
ชั่วโมงการทำงานต่อวันไม่เหมาะสม	21	10.1
ไม่มีการจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	7	3.4
ไม่มีการจัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ	7	3.4
ไม่มีการกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	7	3.4

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 47 พบว่าปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดคือ ภายในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำไม่มีความสะอาด ร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในที่ทำงานไม่ดีพอ ร้อยละ 47.8 และมีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไม่เพียงพอและไม่ปลอดภัย ร้อยละ 42.0

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	28	13.5
การไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	21	10.1
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	46	22.2
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานไม่ท้าทาย	30	14.5
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ	16	7.7
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	18	8.7
ไม่มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงาน	20	9.7
ไม่มีการอบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO	7	3.4
ไม่มีการศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน	32	15.5
ไม่มีการจัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	26	12.6
ไม่มีการเปรียบเทียบการทำงานของแต่ละหน่วยงาน	33	15.9

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 48 พบว่าปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหามากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ ร้อยละ 22.2 รองลงมาคือ ไม่มีการเปรียบเทียบการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ร้อยละ 15.9 และไม่มีการศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน ร้อยละ 15.5

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	12	5.8
ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	65	31.4
ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	7	3.4
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	49	23.7
ภาวะการณ์การจ้างงานของโรงงานไม่มีความมั่นคง	25	12.1
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานไม่ดี	31	15.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 49 พบว่าปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดคือ ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ร้อยละ 23.7 และชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 15.0

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านสังคมสัมพันธ์

ปัญหาด้านสังคมสัมพันธ์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน	22	10.6
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	47	22.7
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	42	20.3
ไม่มีการแสดงความหวังใกันระหว่างพนักงาน	27	13.0
ที่ทำงานไม่มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อน	32	15.5
ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	18	8.7
ไม่มีการนำกระเช้าของขวัญออกเยี่ยมพนักงานที่ป่วยหรือคลอดบุตร	38	18.4
ไม่เปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม	11	5.3
ช่วยงานฌาปนกิจศพ 3,000 บาท/คน ไม่เพียงพอ	52	25.1

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 50 พบว่าปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดคือช่วยงานฌาปนกิจศพ 3,000 บาท/คน ไม่เพียงพอ ร้อยละ 25.1 รองลงมาคือไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 22.7 และไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ร้อยละ 20.3

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านธรรมณูในองค์กร

ปัญหาด้านธรรมณูในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน	49	23.7
ไม่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	56	27.1
ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	50	24.2
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	71	34.3
บรรยากาศขององค์กรไม่มีความเสมอภาค และไม่มีความยุติธรรม	83	40.1

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 51 พบว่าปัญหาด้านธรรมณูในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดคือ บรรยากาศขององค์กรไม่มีความเสมอภาค และไม่มีความยุติธรรม ร้อยละ 40.1 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 34.3 และไม่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ร้อยละ 27.1

ตารางที่ 52 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านภาวะอิสระจากงาน

ปัญหาด้านภาวะอิสระจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	40	19.3
ไม่มีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	14	6.8
การทำงานในโรงงานนี้ไม่ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	19	9.2
ไม่มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	43	20.8
ไม่มีการประกวดร้องเพลง/เกมส์การแข่งขัน	10	4.8
ไม่มีการจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	17	8.2
ไม่มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	62	30.0
ไม่มีการเปิดเพลงให้ฟัง	81	39.1
ไม่มีการจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี	11	5.3
ไม่มีการจัดกิจกรรมฟิงเทคน์ฟิงกรรม	11	5.3
ไม่มีการ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว	11	5.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 52 พบว่าปัญหาด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา มากที่สุดคือไม่มีการเปิดเพลงให้ฟัง ร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ ไม่มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน ร้อยละ 30.0 และไม่มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 20.8

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาด้านความภูมิใจในองค์กร

ปัญหาด้านความภูมิใจในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทไม่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน	14	6.8
บริษัทไม่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน	15	7.2
บริษัทไม่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน	17	8.2
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทไม่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	25	12.1
บริษัทไม่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาสการศึกษาดูงานของ	13	6.3
บริษัทไม่มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ	14	6.8
บริษัทไม่เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน	15	7.2
ไม่รับนักศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ เข้าฝึกประสบการณ์ชีวิต	7	3.4

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 207 ราย

จากตารางที่ 53 พบว่าปัญหาด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา มากที่สุดคือผลิตภัณฑ์ของบริษัทไม่มีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน ร้อยละ 12.1 รองลงมาคือ บริษัทไม่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน ร้อยละ 8.2 และบริษัทไม่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน และบริษัทไม่เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรโรงงาน ร้อยละ 7.2

เมื่อนำข้อมูลปัญหาทั้งหมดมาจัดเรียงตามคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 54

ตารางที่ 54 แสดงสรุประดับปัญหาจากมากไปหาน้อย

ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ช่วยเหลือค่าเดินทาง	114	55.1
ภายในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำไม่มีความสะอาด	109	52.7
ค่าแรงที่ได้รับไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม	108	52.2
ไม่มีความยุติธรรมของการขึ้นค่าแรงจากที่ผ่านๆมา	104	50.2
แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในที่ทำงานไม่ดีพอ	99	47.8
มีเครื่องและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไม่เพียงพอและไม่ปลอดภัย	87	42.0
บรรยากาศขององค์กรไม่มีความเสมอภาค และไม่มีความยุติธรรม	83	40.1
ไม่มีการเปิดเพลงให้ฟัง	81	39.1
ขนาดของสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม	78	37.7
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	71	34.3
ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการออม	70	33.8
ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	65	31.4
ไม่มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน	62	30.0
ไม่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	56	27.1
พนักงานไม่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	55	26.6
ช่วยงานฉาปนกิจศพ 3,000 บาท/คน ไม่เพียงพอ	52	25.1
ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล	50	24.2
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	49	23.7
ไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน	49	23.7
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	47	22.7
ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ	46	22.2
ไม่มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	43	20.8
ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	42	20.3
ไม่มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน	40	19.3
การเดินทางทำงานไม่มีความสะดวกและปลอดภัย	39	18.8
ไม่มีการนำกระเช้าของขวัญออกเยี่ยมพนักงานที่ป่วยหรือคลอดบุตร	38	18.4
ไม่มีการจัดกิจกรรม สักดาห้ความปลอดภัย	37	17.9

ตารางที่ 54 (ต่อ) แสดงสรุประดับปัญหาจากมากไปหาน้อย

ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ที่ทำงาน ไม่มีความสะอาด	34	16.4
ไม่มีการเปรียบเทียบการทำงานของแต่ละหน่วยงาน	33	15.9
ไม่มีการศึกษาคูงานระหว่างหน่วยงาน	32	15.5
ที่ทำงาน ไม่มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อน	32	15.5
ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน ไม่ดี	31	15.0
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงาน ไม่ท้าทาย	30	14.5
ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ	28	13.5
ไม่มีการแสดงความห่วงใยกันระหว่างพนักงาน	27	13.0
ไม่มีการจัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน	26	12.6
ภาวะการณ์การจ้างงานของโรงงาน ไม่มีความมั่นคง	25	12.1
ผลิตภัณฑ์ของบริษัทไม่มีการบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน	25	12.1
ไม่มีความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน	22	10.6
ชั่วโมงการทำงานต่อวันไม่เหมาะสม	21	10.1
การไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	21	10.1
โรงงาน ไม่มีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสภาพแวดล้อม	20	9.7
ไม่มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงาน	20	9.7
การทำงานในโรงงานนี้ไม่ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น	19	9.2
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	18	8.7
ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	18	8.7
ไม่มีการจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี	17	8.2

ตารางที่ 54 (ต่อ) แสดงสรุประดับปัญหาจากมากไปหาน้อย

ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
บริษัท ไม่มีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการ อนุรักษ์พลังงาน	17	8.2
งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด	16	7.7
บริษัท ไม่มีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน	15	7.2
บริษัท ไม่เข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกร โรงงาน	15	7.2
ไม่มีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว	14	6.8
บริษัท ไม่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน	14	6.8
บริษัท ไม่มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ	14	6.8
บริษัท ไม่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่นการเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของ	13	6.3
ไม่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	12	5.8
ไม่มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน	11	5.3
ไม่เปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอม	11	5.3
ไม่มีการจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี	11	5.3
ไม่มีการจัดกิจกรรมฟิงเทศน์ฟิงธรรม	11	5.3
ไม่มีการ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว	11	5.3
ไม่มีการประกวดร้องเพลง/เกมส์การแข่งขัน	10	4.8
ไม่มีการจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์	7	3.4
ไม่มีการจัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ	7	3.4
ไม่มีการกำหนดให้มีการตรวจสอบภาพประจำปี	7	3.4
ไม่มีการอบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO	7	3.4
ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	7	3.4
ไม่รับนักศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ เข้าฝึกประสบการณ์ชีวิต	7	3.4
ไม่จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงาน	4	1.9
ไม่มีเงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ	4	1.9

ข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน (คน)
1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	
ควรมีการจ่ายค่าพาหนะในการเดินทาง โดยให้เป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป และห้องสมุด ห้องพยาบาลเมื่อไหร่จะเปิดให้บริการ พนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไปควรมีค่าตอบแทน	1
ขอให้เบิกหมวก ผ้าปิดปาก ถุงมือ มีด เข็ม รองเท้าบูท ปีละ 2 ครั้ง	4
บริษัทควรจ่ายค่าแรงเพิ่มให้พนักงานที่มีผลงานไม่ขาดลามาสาย	2
ควรช่วยเหลือพนักงานด้านการเดินทาง ทั้งโดยรถส่วนตัว และถ้าเป็นไปได้ ควรมีรถรับส่งพนักงานของบริษัท รับ-ส่งพนักงานที่พักอาศัยใกล้บริษัท เพื่อการลดภาระค่าน้ำมันในการเดินทาง	1
ควรมีเบี้ยขยันให้กับพนักงาน มีค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน ให้เฉพาะพนักงานที่จีจรรย์ยานยนต์ มีค่าตำแหน่งให้พนักงาน ระดับหัวหน้าสาย, หัวหน้าหน่วย	1
สวัสดิการแจกชุดพนักงานไม่พอดี กับตัวพนักงานอยากให้เปลี่ยนให้พนักงานใหม่	1
ให้เพิ่มค่าแรงมีผลงานต่อการทำงานไม่ขาดลามาสาย	3
ควรมีเบี้ยขยันให้พนักงานทุกๆ เดือน	1
อยากให้ขึ้นค่าแรงของพนักงานรายวันเพิ่มขึ้น ลักษณะงานกับรายได้ที่ได้รับไม่เหมาะสม	1
อยากให้ปรับค่าแรงให้กับพนักงานที่อยู่มาแล้ว เพื่อเป็นกำลังใจให้กับพนักงานบ้าง	1
เพิ่มค่าแรง เพิ่ม O.T.	3
อยากให้ช่วยค่าเดินทางหรือช่วยเรื่องค่าหอพักบ้าง	1
2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
ไม่อยากให้มียกลั่นเน่าเหม็นเยอะ และกลิ่นน้ำยาแรงเกินทำให้สุขภาพทรุดโทรมลง หายใจไม่ค่อยออกคับหน้ามืด เวียนศีรษะ จากกลิ่นน้ำยาสารเคมีที่ตองฝึก	3
สภาพแวดล้อมของโรงเรียนยังไม่ดีพอ อากาศไม่บริสุทธิ์ เหม็นกลิ่นฉุนในท่ก่อให้เกิดเป็นมลพิษทางระบบทางเดินหายใจ มีนกขี้เรี๊ราดสกปรกไม่สะอาดตา ห้องน้ำมีกลิ่นเหม็นสกปรก ไม่มีการทำความสะอาด	1
อยากให้มื้ที่ทำงานที่เหมาะสมกว่านี้ กว้างกว่านี้ พื้นที่ไม่ค่อยดีมีแต่น้ำขัง พื้นที่ไม่ค่อยเรียบ ลานพักเงินผักก็ลำบาก	1
กิจกรรมกีฬาควรจะไปเลยทั้งวันจะได้ไม่ต้องเสียเวลาทำงานหรือห่วงเรื่องกลับบ้าน จ้าค่ารถสำหรับคนมาเองบ้างเป็นค่าน้ำมัน	1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน (คน)
3) ด้านธรรมเนียมในองค์กร	
การทำงานกันภายในบริษัทเป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนคนที่มาก และจะแบ่งพรรคแบ่งพวก แยกกันเป็นลักษณะพนักงานรายวัน-รายเดือน ดูจากความแตกต่างไม่มีความสามัคคี ขาดความสามัคคีเหตุผลที่ดีๆ บางทีก็มีข้อเสนอที่ดี แต่ก็ไม่มีใครฟังเหตุผล	1
อยากทราบว่าทุกๆ ปีที่มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ทำไม QC มีการปรับแต่ว่าฝ่ายผลิตไม่มีการปรับให้ อยากให้ บจก. ปรับค่าแรงคนที่ทำงานมา 5 ปีขึ้นไป เพิ่มให้ 2-3 บาท เพื่อเพิ่มกำลังใจให้พนักงาน พนักงานจะได้ตั้งใจทำงานให้บริษัท	1