

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัทสันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัดสาขาเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานจำนวน 207 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาปีที่ 6 มีภูมิลำเนาเดิมคือภาคเหนือ โดยที่พักอาศัยปัจจุบันคือ บ้านของตนเอง และส่วนใหญ่ทำงานในฝ่าย/แผนกจัดเตรียมงานผลิต โดยมีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท (ฮั่วเพ็ง) จำกัด สาขาเชียงใหม่ คือ ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี โดยได้รับค่าจ้างต่อวัน คือ 171-173 บาทมากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ

ผลการศึกษาสำหรับปัจจัยด้านต่างๆ ในรายละเอียดพบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เงินช่วยเหลือ

พนักงานเกษียณอายุ รองลงมาคือเงินช่วยงานฌาปนกิจศพ และสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดบุหรี่" รองลงมาคือ จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ และ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACCP, ISO รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง รองลงมาคือ ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน และความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ

ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน รองลงมาคือ งานประเพณีรดน้ำคำหัว และจัดกิจกรรม ขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ

ด้านธรรมเนียมในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล และความยุติธรรมในการบริหารงาน เท่ากัน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมตากบาตรเทโว และจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี จัดกิจกรรมฟิงเทศน์ฟังธรรม เท่ากัน รองลงมาคือ การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว และงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี

ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน และบริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกรโครงการอนุรักษ์พลังงาน

This independent study aimed to examine the satisfaction of daily employees towards quality of work life at The Peace Canning (1958) Company Limited, Chiang Mai branch. Questionnaires, as a study tool, were distributed to 207 employees; then, all derived data were analyzed by descriptive statistics consisting of frequency, percentage and means.

The results shown that most respondents were married female aged 20-30 years old whose education background were found under high school level (Pratomsuksa 6) or equivalence. Their homelands were mostly located in the northern region and they currently stayed at their own home. The majority had been working in the Fore-Production Division/Department at the company for 1 to less than 3 years and mostly getting a daily income at the amount of 171-173 baht.

Based upon the study on satisfaction towards quality of work life, the daily employees rated their high satisfaction on Organizational Pride and Social Integration factors; in the meanwhile, they rated the satisfaction at moderate level on Growth and Security, Total Life Space, Safe and Healthy Environment, Adequate and Fair Compensation, Development of Human Capacities and Constitutionalism factors, in orderly.

Considering in detail of each factor, the findings shown that in Adequate and Fair Compensation factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three elements as follows: the allowance for retired employees, the financial support for cremation, and other fringe benefits for employees such as free uniform for employees.

In Safe and Healthy Environment factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three related events as follows: the “Non-smoking Factory” campaign, the Sport Day and the annual health check-up program.

In Development of Human Capacities factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three elements as follows: the training on TQM, LEAN, QCC, KAIZEN and GMP programs as well as the standard workshops on HACCP and ISO programs, the working assignment matching with individual expertise and the tasks fitting with individual preference.

In Growth and Security factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three elements as follows: the employment stability, the living condition at the work place and the stability and growth of the organization.

In Social Integration factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three elements as follows: the birthday card and cake for employees, the traditional gratitude ceremony to senior employees and the thank-you parties for retired employees.

In Constitutionalism factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three elements as follows: the appropriate practice to all employees, the respect on individual rights and personality as well as the fairness in administration and the supervisor’s acceptance to any opinions raised by their subordinates.

In Total Life Space factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three elements as follows: the religious activities like Dhevo- the food offering to monks, annual merit for the factory which also allowed employees to listen to sermons, the day-off for employees spending times with family and the New Year party.

In Organizational Pride factor, the respondents rated their highest satisfaction to the top three elements as follows: supporting all social groups by allowing outsiders including private and government segments and academic institutes to visit the factory, causing no pollution throughout the production process and being a part of community activities such as CSR project for Community, Agriculturalist Development Workshop and Energy Safe campaign.