

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเปรียบเทียบในสถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรองปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 กับที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัย 5 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 3) ปัจจัยการรวมตัวของพนักงานในรูปคณะกรรมการ 4) ปัจจัยองค์กร 5) ปัจจัยระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพพื้นฐานโดยทั่วไปในการทำงาน 2) การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม 3) การได้มีโอกาสมีส่วนร่วม 4) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจ โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 จำนวน 2 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน และจากกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการธุรกิจที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 จำนวน 2 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า F - test เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับสถานประกอบการธุรกิจที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ปัจจัยการรวมตัวกันของพนักงาน กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน ได้แก่ เพศ อายุ สภาพสมรส การศึกษา การรวมตัวกันของพนักงาน รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 และเป็นพนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการธุรกิจที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 90.9 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดมีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 สมรสแล้วจำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 49.3

ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษาจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7

รายได้เฉลี่ยของพนักงานอยู่ที่ระดับต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งฝ่ายผลิต อายุงานที่ระหว่าง 1-3 ปี

5.1.2 ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000

ในการวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ได้แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ระบบบริหารงาน การตรวจสอบ การนำไปปฏิบัติ การปรับปรุงและพัฒนา

ผลการวัด คะแนนพบว่า ระบบมาตรฐาน ISO 9000 ในด้านการนำไปปฏิบัติ โดยทำให้รู้สาเหตุของปัญหาในการทำงานได้ง่ายขึ้น ช่วยพัฒนาระบบงานเดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาคุณภาพงานได้เร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.64 รองลงมาคือการตรวจสอบ ค่าเฉลี่ย 3.56 การปรับปรุงและพัฒนา ค่าเฉลี่ย 3.53 และระบบบริหารงานค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

5.1.3 ปัจจัยด้านบทบาทสหภาพแรงงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 210 คนพบว่า มีบทบาทอยู่ในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยข้อคำถามว่าสหภาพมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการตรวจเช็คร่างกายของพนักงานทุกปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.79 และสหภาพมีกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ผู้ที่ประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.78

5.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2.98 การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป และด้านการมีโอกาสมิมีส่วนร่วมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.68

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000กับที่ยังไม่ได้รับการรับรอง ผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีคุณภาพชีวิตดีกว่าสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในทุกด้าน โดยมีบริษัท 4 แห่ง ดังแสดงจากตารางที่ 5.1 คือ

- 1) บริษัท แฟงบราเดอร์สโฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด กม. 24
- 2) บริษัท ทองไทยนิตติ้ง จำกัด
- 3) บริษัท แฟงบราเดอร์สโฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด กม.18
- 4) บริษัท ไทยไบโอเท็กซ์ จำกัด

ตารางที่ 5.1

แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจที่ได้
รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับสถานประกอบการธุรกิจ
ที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการที่ได้ ISO 9000		ค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการที่ยังไม่ได้ ISO 9000	
	1	3	2	4
1. สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป	2.78	2.77	3.1283	2.8950
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	2.61	2.69	3.3229	3.1029
3. การมีโอกาสมมีส่วนร่วม	2.41	2.58	3.0254	2.7279
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	2.83	3.00	3.0768	3.1054
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	2.67	2.68	3.0104	2.8382
6. มาตรฐานอื่น ๆ	5 ส	กำลังเริ่ม 5 ส	Code of Conduct	5 ส
รวม	2.68	2.75	3.12	2.95

3. ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีตัวแปรบางตัวในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจำแนกรายละเอียด ได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยอายุงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรด้านอายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ระบบบริหารงาน การตรวจสอบ การนำไปปฏิบัติ และการปรับปรุงและพัฒนา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3) การรวมตัวกันของพนักงานในรูปของคณะกรรมการ

ตั้งแต่การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การมีสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงลบ การไม่มีสภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 4 ด้านยกเว้นด้านสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป คณะกรรมการสวัสดิการ และ คณะกรรมการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

5.2 สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานและอภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 และที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์และมีระดับมากน้อยในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานลดหลั่นกันไป

1) ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มโดยรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจะมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยกว่าหน่วยงานภาคอื่น ๆ

แต่ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาจศิริ ง้อทา (2542) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอกหญิง ศรีนทิพย์ มานะปรีชา (2544) ที่พบว่าตำรวจหญิงสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ในข้อคำถามรายข้อพบว่าข้อคำถามที่ว่า ท่านต้องการทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถหลายอย่าง มีระดับคะแนนสูงสุด ซึ่งผลดังกล่าวมีผลมาจากกรอบแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1975 :93-95) อังในกัลยา ดิษเจริญ, 2538 : 19) ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้ และพัฒนาทักษะและพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและรวมถึงการที่โอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

3) สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางมีการเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การทำงานที่ท้าทายความสามารถ การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป และการมีโอกาสมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนต่ำสุด แสดงว่าพนักงานในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ยังมีความรู้สึกในการได้รับโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในสถานประกอบการนั้น ๆ น้อย

ดังที่ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 อ้างในกัลยา คิมเจริญ, 2538 : 17) ได้มีแนวคิดว่า ควรให้มี การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีบทบาทในกรณีปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ และเมื่อพิจารณาผลของแต่ละข้อคำถามพบว่า

3.1) ข้อคำถาม พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัทฯ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (2.45) ซึ่งแสดงว่าสถานประกอบการยังสนใจเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่มากนัก ทั้ง ๆ ที่ ข้อเสนอของ บลูสโตน (Bluestone, 1977 : 44 อ้างในกัลยา คิมเจริญ, 2538 : 15) ที่ว่า การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือหมายความรวมถึงการปรับปรุงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

3.2) นอกจากนี้ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปมีคะแนนเฉลี่ยต่ำใกล้เคียงกับ การมีโอกาสมีส่วนร่วมแสดงให้เห็นว่าพนักงานในสถานประกอบการเครื่องนุ่งห่มไม่รู้สึกภูมิใจในการหารายได้มาจุนเจือครอบครัว หรือคิดว่าตนเองมีบทบาททางสังคม ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ โชคชัย สุทธาวาส (2540 : 6-7) ที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมของลูกจ้างของสถานประกอบการไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดและระดับไหน ถือได้ว่าเป็นการประกันสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงมีพึงได้ของลูกจ้างตามระบอบประชาธิปไตยในฐานะสมาชิกขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมทั้งเป็นเครื่องมือเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในการรับทราบ ข้อมูลต่าง ๆ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อพวกเขา เพื่อที่เขาจะได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการกำหนดคุณภาพชีวิตของคนเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความตึงเครียดทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ จากกระบวนการทำงาน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานประกอบการ การที่คะแนนเฉลี่ยการมีส่วนร่วมน้อยจึงมีผลต่อการรู้สึกผูกพันของพนักงานและทำให้เกิดความรู้สึกว่าระบบ ISO 9000 ที่นำมาใช้เป็นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าของพนักงาน

สมมุติฐานข้อ 2 พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าพนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ ที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตสูงกว่า สถานประกอบการ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เหตุผลน่าจะเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและผู้นำคิดว่ามาตรฐาน ISO 9000 ส่งผลในรูปของการบริหารผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการเท่านั้น การทำทุกอย่างก็เพื่อครอบงำหรือครอบงำธุรกิจในสถานประกอบการของตนเองแต่ถึงกระนั้นก็ตาม มาตรฐาน ISO 9000 ก็ทำให้งานมีระบบมีขั้นตอนขึ้นตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพของ ดร. เดมมิ่ง หรือที่นิยมเรียกว่าวงจรเดมมิ่ง PDCA ซึ่งหมายถึง การวางแผน (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจวัด (Check) และการปรับปรุงในเชิงแก้ปัญหาและป้องกันปัญหา (Act) ซึ่งก็เป็นส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจในระบบงานและสายงานได้ดีขึ้น แต่ที่ทุกฝ่ายเห็นว่ามีผลสำคัญที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานคือการบริหารจัดการองค์กรให้ดีขึ้นตามที่ Henri Fayol (อ้างใน พยอม วงศ์สารศิริ, 2534 : 43-44) ได้กำหนดหลักการในการบริหารการจัดการ โดยเน้นให้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดความสามารถของสมาชิกในองค์กร

หลักการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับระบบมาตรฐาน ISO 9000 ด้วย คือ การจัดสายงานการบังคับบัญชา การรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เพราะอาจไม่ต้องมีการ โยกย้ายงานบ่อย เป็นต้น

สมมุติฐานข้อ 3 การมีระบบมาตรฐานอื่น ๆ นอกจากระบบมาตรฐาน ISO 9000 แล้วจะช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีกว่าสถานประกอบการที่ไม่มีระบบมาตรฐานอื่น ๆ เสริม

ผลจากการวิจัยพบว่า มีปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้ามาประกอบ คือ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ เนื่องจากสถานประกอบการเช่น กองทุนนิคมตั้ง จำกัด แม้จะยังไม่ได้รับมาตรฐาน ISO 9000 แต่ก็ยังมีมาตรการบังคับ จาก Code of Conduct ของลูกค้า ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการดังกล่าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าสถานประกอบการที่ไม่มีมาตรการบังคับ จาก Code of Conduct ของลูกค้า เนื่องจาก Code of Conduct เป็นมาตรฐานทางแรงงานที่ปัจจุบันลูกค้าในกลุ่มของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มนำมาเป็นแนวทางบังคับใช้แก่สถานประกอบการธุรกิจทั้งหลายอยู่ ซึ่งเป็นการนำหลักของ Human Rights มาบังคับใช้เพื่อทำให้พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการธุรกิจต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Skrovan J. Daniel (อ้างใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรคม, 2537 : 21-22) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ในอันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล และยูฟ่า อูคมศักดิ์ (2516 : 82) คุณภาพชีวิตหมายถึงคุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และการศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ออกไปตามความต้องการ และความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตนี้ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและภาวะ

นอกจากนี้จะมีปัจจัยอีกด้านหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งทั้งผู้นำลูกจ้างและผู้บริหารอยากให้เรามีบทบาทคอยตรวจสอบช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยปัจจัยด้านระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐที่ตราเป็นกฎหมายเพื่อใช้นั่งทับกับสถานประกอบการธุรกิจต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม และเป็นกฎหมายสวัสดิการสังคม ที่ก่อประโยชน์และให้ความเป็นธรรมในสังคม โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานอันควรจะได้รับสวัสดิการ และความคุ้มครองจากนายจ้างและรัฐบาล ดังนั้นจึงมุ่งเน้นในเรื่องการประกันความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง ให้ได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอในการดำรงชีพในสังคม กำหนดเวลาปฏิบัติงาน เวลาพักผ่อน ค่าชดเชยเมื่อต้องออกจากงานโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้าง หรือให้หลักประกันในการเกิดอุบัติเหตุ หรือเมื่อถึงแก่ความตายเป็นต้น นับว่าเป็นการจัดการสวัสดิการพื้นฐานให้กับลูกจ้างโดยทั่วไป ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันนี้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เมื่อมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขใหม่จึงได้บัญญัติในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยให้สิทธิบางประการให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นเช่นในด้านลาไปศึกษาเพิ่มเติม การที่ห้ามผู้บังคับบัญชาข่มขู่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีกับลูกจ้างหญิงซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาพันธระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อกันในเรื่องการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้าง มีเสรีภาพในการแสดงเจตนาร่วมเจรจาต่อรองกันได้โดยไม่ขัดต่อคัวบทกฎหมาย ซึ่งสถานประกอบการทั้ง 4 แห่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาได้มีองค์ประกอบของปัจจัยรัฐใกล้เคียงกันในด้านสภาพพื้นฐานของกฎหมาย อาจจะมีบางแห่งได้สวัสดิการมากกว่าบ้าง แต่มีบริษัท กองไทยนิคมตั้ง จำกัด ที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปตรวจตราดูแลมากที่สุด นอกจากนั้น โดยเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือมาตรวจน้อยครั้งมาก

สมมุติฐานข้อ 4 พนักงานในระดับหัวหน้างานแสดงบทบาทในการสนับสนุนระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 ให้สามารถส่งเสริมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าพนักงานในระดับล่าง จากการวิจัยพบว่าระดับตำแหน่งของพนักงานในหน้าที่เป็นหัวหน้างานมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการมีโอกาสมมีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานในระดับล่างซึ่งเป็นพนักงานในส่วนผลิต ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้สอดคล้องกับ รมิตา อันวงษ์ (2541) ที่ว่าระดับตำแหน่ง

ของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่นและวีระวัฒน์ ประธิปรัตน์ (2542) ได้ศึกษาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่าระดับตำแหน่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการทหารอากาศ

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น คือ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป การได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม การทำงานที่ท้าทายความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนิน ชีวิตโดยทั่วไป ส่วนในการสนับสนุนสนับสนุนระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 นั้น ผู้ที่เป็น หัวหน้างานทุกส่วนถือว่าเป็นผู้บริหารทั้งสิ้น ไม่ว่าจะอยู่ในระดับชั้น ๆ เนื่องจากมีอำนาจการตัดสินใจ อยู่ส่วนหนึ่งดังนั้นเมื่อระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 เป็นกรริเริ่มโดยฝ่ายบริหารผู้ที่จะ มีส่วนผลักดันก็ย่อมเป็นหัวหน้างานในทุกส่วนงาน เนื่องจากกรที่สามารถทำตามระบบมาตรฐาน คุณภาพ ISO 9000 สำเร็จต้องทำทั้งกระบวนการทุกขั้นตอน ตามหลักของวงจรเดมมิง อยู่แล้ว

สมมุติฐานข้อ 5 สถานประกอบการที่มีการรวมตัวของพนักงานเป็นสหภาพแรงงานหรือ มีคณะกรรมการจะมีส่วนผลักดันระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 และคุณภาพชีวิตการทำงานดี กว่าสถานประกอบการที่ไม่มีการรวมตัวดังกล่าว

จากการวิจัยพบว่าสถานประกอบการที่มีเพียงคณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการ ความปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานทั้งนี้ น่าจะเนื่องจากการทำมาตรฐาน ISO 9000 พนักงานคิดว่ามีผลแต่เพียงสถานประกอบการเท่านั้น ไม่ค่อยส่งผลมายังพนักงาน มากนัก และอาจจะเกิดจากสาเหตุในหลาย ๆ ประการคือ

1. สถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการ ความปลอดภัยนั้นสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้มาได้จากผลการเรียกร้องของพนักงานมิใช่ได้มาจากการจัด การของสถานประกอบการ

2. ความคาดหวังจากการทำมาตรฐาน ISO 9000 ทางพนักงานอาจมีความเข้าใจผิดที่คิดว่า ทำแล้วจะได้สวัสดิการเพิ่มขึ้นหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นรูปธรรมมองเห็นได้ จึงคิดว่า เป็นความสำเร็จขององค์กรมิใช่ของพนักงานทั้ง ๆ ที่ แคมป์เบล (Campbell, 1976 : 117-124) อังใน รมิตา อ้นวงษ์. 2542 : 8) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สุขภาวะ ไม่เพียงแต่หมายถึงความอุดมสมบูรณ์ทางด้านวัตถุ เช่นการมีอาหารเพียงพอหรือมีที่อยู่ อาศัยที่ดีเท่านั้น หากรวมถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าความสำคัญทางจิตใจหรือความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความปลอดภัย เป็นต้น

3. ความไม่เข้าใจของพนักงานที่คิดว่ามาตรฐาน ISO 9000 ไม่ได้ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นเลยทั้งที่จากการสัมภาษณ์ (แสดงไว้ในภาคผนวกที่ 3) นั้นเกือบทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงว่า ในด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยได้รับการดูแลอย่างดีขึ้นเพียงแต่อาจจะไม่สามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรมเช่น ในเรื่องของค่าตอบแทนได้ดังที่ สุพจน์ โมตรีบุญกุล (2542 : 74) ได้เสนอข้อคิดเห็นไว้ว่าการทำมาตรฐาน ISO 9000 หน่วยงานที่นำเอาระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 มาใช้จำเป็นต้องศึกษาวิธีจริงใจให้พนักงานเห็นความสำคัญ ประโยชน์ เกิดการยอมรับในระบบที่จะนำมาใช้ด้วยความเชื่อมั่นอย่างจริงใจ และด้านลักษณะงาน ควรมีการปรับปรุงลักษณะของงานให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรวางกฎเกณฑ์ในการโยกย้ายงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้อำนาจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ควรมีการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่ง ให้เกิดความเป็นธรรมโดยมีการกำหนดค่างานที่เหมาะสม มีการสอบคัดเลือก สามารถเลื่อนหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลงได้ และสอดคล้องกับ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2541) ที่ได้วิจัยเรื่องการติดตามประเมินประสิทธิผลของระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 ต่อวิสาหกิจไทย พบว่า ผลตอบแทนหรือประโยชน์จากการจัดทำระบบ บริษัทส่วนใหญ่จะตอบว่าได้ประโยชน์จากการทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 แต่ผลตอบแทนในทางตัวเลขนั้น ไม่มีการวัดที่แน่นอน ส่วนใหญ่ตอบเชิงความรู้สึกว่า ประสิทธิภาพของระบบการผลิตดีขึ้น คุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น งานเป็นระบบมากขึ้น ความซ้ำซ้อนของงานน้อยลง พนักงานเข้าใจระบบงานดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรและการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น

4. บทบาทของสหภาพแรงงานเองในสายตาของพนักงาน ในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ก็ไม่ได้มีความสำคัญมากเนื่องจากคุ้นเคยกับกรรมบทบาทไปในลักษณะการเรียกร้องสวัสดิการหรือสิ่งใดก็ตามที่สามารถมองเห็นได้เป็นรูปธรรม ส่วนบทบาทหรือกิจกรรมอื่น ๆ แม้สหภาพจะพยายามทำก็ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานเท่าที่ควร อาจเป็นดังที่ พลดา เดชพลมาตย์ (2538) ได้ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะของสหภาพแรงงาน คุณลักษณะของผู้นำ ลักษณะของสมาชิก การบริหารงานของสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบุคคลภายนอกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสมีส่วนร่วม การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าสหภาพแรงงานของทั้ง 2 สถานประกอบการอาจมีปัญหาในด้านใดด้านหนึ่งหรือทุกองค์ประกอบทำให้การทำงานของสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง

อย่างที่ควร ผลการวิเคราะห์ทางสถิติถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีสหภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจึงเป็นลบ

การมีคณะกรรมการสวัสดิการและความปลอดภัยทั้ง 4 แห่งมีเหมือนกันหมดแต่บางครั้งในแต่ละสถานประกอบการลูกจ้างจะไม่มีความรู้ในเรื่องของการมีหรือไม่มีของสหภาพ และการมีหรือไม่มีของคณะกรรมการสวัสดิการค่อนข้างจะสับสน แต่เนื่องจากสถานประกอบการทั้ง 2 แห่งที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ยังไม่มีสหภาพแรงงาน คือ บริษัทกองทัพนิคมตั้งจำกัด และบริษัทไทยไบโอเทค จำกัด

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้ง 4 ด้านในเชิงลบ คือ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป โดยพนักงานอายุงานมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย จากการสอบถามพนักงานโดยทั่วไป และตัวแทนลูกจ้างได้รับการตอบว่าเนื่องจากในระยะแรก ๆ เมื่อเริ่มเข้างานสถานประกอบการต่าง ๆ จะไม่ค่อยมีสวัสดิการอะไร การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสหรือการพัฒนาต่าง ๆ มีน้อย แต่เมื่อนานเข้าก็เริ่มมีสวัสดิการเพิ่มขึ้น การบริหารจัดการเริ่มพัฒนาขึ้น ผู้ที่มีอายุงานมากก็รู้สึกว่ามีน้อย แต่นักเนื่องจากสำหรับพนักงานต้องใช้ระยะเวลานาน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยเมื่อเริ่มเข้างานจะเห็นว่าสถานประกอบการนั้น ๆ มีสวัสดิการดี มีระบบงานที่ดี ตามที่เกสต์ (Guest :1976 :76 อ้างใน ศรีนทิพย์ มานะปริชา.ร.ศ.อ. 2544 : 16) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงานในชีวิตของบุคคล

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับสถานประกอบการ

1. จากการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจทางด้านกรมมีโอกาสมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ทางสถานประกอบการทุกแห่งจะมีคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้ต่ำสุด ดังนั้นทางหน่วยงานจึงควรให้พนักงานได้มีโอกาสมีส่วนร่วมกับทางฝ่ายบริหารมากขึ้นในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานประกอบการและในด้านกิจกรรมต่างการพัฒนาคุณภาพต่าง ๆ เช่นกิจกรรมเกี่ยวกับ ISO กิจกรรม 5 ส การมีการจัดกีฬาเพื่อเป็นสันทนาการ

2. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทางสถานประกอบการต่าง ๆ ควรจะต้องหันกลับมาดูพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า มีสวัสดิการอย่างไรบ้าง มีความพึงพอใจในสถานประกอบการมากน้อยเพียงใด และสิ่งที่พนักงานอยากให้มีคือสิ่งใด เพื่อจะได้ทบทวนนโยบายของฝ่ายบริหารในการทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดในอนาคต อันเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

3. จากการศึกษาพบว่า การได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น เนื่องจากพนักงานยังขาดความเข้าใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตที่บางครั้งอาจไม่เข้าใจว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นอาจไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินก็ได้ ควรให้มีการรณรงค์ทำความเข้าใจในเรื่องสวัสดิการที่อาจจะไม่เป็นตัวเงินแต่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานได้ เช่น สภาพสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงาน อาจไม่ใช่ว่าเงินแต่มีผลต่อทั้งสุขภาพจิต และสุขภาพทางกายของพนักงานโดยตรง

4. จากการศึกษาพบว่าสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อาจต้องให้สหภาพแรงงานได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนที่ไกลไปกว่ากฎหมายกำหนดในโครงสร้างองค์กรการเปลี่ยนแปลงภายในสถานประกอบการให้มากยิ่งขึ้นและนอกจากจะให้ไปอบรมหาความรู้จากการที่หน่วยงานของรัฐ หรือกิจกรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานจัดแล้วยังหมายถึง ฝ่ายบริหารในสถานประกอบการนั้น ๆ ต้องให้ความรู้ความเข้าใจด้วยจึงจะสามารถทำให้สหภาพแรงงานมีประโยชน์ในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่องค์กรเกิดขึ้น

สำหรับหน่วยงานของรัฐ

1. ควรให้มีการจัดตั้งสำนักงานตรวจมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นของรัฐเองเนื่องจากปัจจุบันใช้การตรวจมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นของบริษัท ต่างประเทศทำให้สูญเสียเงินตราเป็นจำนวนมากเพื่อได้มาซึ่งมาตรฐานที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และมีคำสั่งซื้อสินค้าเหล่านั้น โดยอาจไม่คำนึงถึงว่าสถานประกอบการของคนนั้นเหมาะสมที่จะทำหรือไม่ อาจกล่าวได้ว่าทำไปโดยกระแสดความนิยมทางสังคมและอาจไม่มีประโยชน์ในแง่ของธุรกิจของคนก็ได้ เพราะมาตรฐานหนึ่งมาตรฐานใดคงไม่อาจใช้ได้กับทุกสถานประกอบการ

2. ควรให้มีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความรู้ความสามารถในการแนะนำให้สถานประกอบการต่าง ๆ ปรับปรุง ให้เข้ากับสภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต้องมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มขีดความสามารถ และจัดเจ้าหน้าที่เหล่านี้ไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3. การที่ปัจจุบันหน่วยงานรัฐให้ความสำคัญกับการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 เช่นการชะงักของ BOI หรือขยาย ต้องเป็นสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 น่าจะมีการทบทวนว่าถูกต้องมากน้อยเพียงใด และสามารถนำมาตราฐานนี้ให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม

สำหรับสภาพแรงงาน

1. ควรเรียนรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ

2. ควรเลือกสรรผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ เข้าร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษามาตรฐานต่าง ๆ ที่สถานประกอบการของตนต้องปฏิบัติตาม เนื่องจากปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสภาพแรงงานจะได้รู้ทันสถานการณ์

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาผลของ Code of Conduct ของลูกค้าต่อสถานประกอบการเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานไทย

2. ควรศึกษาวิถีกฎหมายไทยจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามมาตรฐานดังกล่าว ที่ออกมาหรือไม่มากน้อยเพียงใด