

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเทียบกับสถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับบริษัทฯ ที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม จะแบ่งเป็น 8 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรวมตัวของพนักงาน
- 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.5 ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับบริษัทฯ ที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000
- 4.6 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 4.6.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
 - 4.6.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
 - 4.6.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรวมตัวกันของพนักงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
 - 4.6.4 ความสัมพันธ์ของบทบาทสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
 - 4.6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 4.6.6 ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการรวมตัวของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.7 ข้อมูลปัจจัยองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง
- 4.8 ระเบียบกฎหมายของรัฐ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง
 - 4.8.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 9000 ว่ามีผลหรือคาดว่าจะมีผลต่อองค์กรจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง
 - 4.8.2 มาตรฐาน ISO 9000 ว่ามีผลหรือคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง

4.8.3 เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการ และบทบาทของสหภาพแรงงานจากการ
สัมภาษณ์คณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การรวมตัวของพนักงาน รายได้ ตำแหน่ง
อาชุนาน โดยจะนำเสนอรูปแบบเป็นร้อยละ

เพศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจจำนวน 4 แห่ง จำนวนทั้งหมด 406
คน เป็นพนักงานชายจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 พนักงานหญิงจำนวน 373 คน คิดเป็น
ร้อยละ 90.9

อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี เป็นจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 6.2 อายุ
ระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 โดยมีกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 31-40 ปี
มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี มีจำนวน 13
คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

สถานภาพสมรส

พนักงานที่เป็นโสดมีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 พนักงานที่สมรสแล้วจำนวน
200 คนคิดเป็นร้อยละ 49.3 โดยมีพนักงานที่หย่าหรือหม้าย 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และที่
แยกกันอยู่จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 214 คน
คิดเป็นร้อยละ 52.7 จบชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 จบปวช. หรือ
อนุปริญญาจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และจบปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

รายได้ต่อเดือน

พนักงานมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2
พนักงานที่มีรายได้ 5,000 - 10,000 บาท มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 พนักงานที่มีรายได้
10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 พนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 20,000

บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2

ตำแหน่ง

พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างในส่วนผลิตจำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 และพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างส่วนบริหารงานจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1

อายุงานในสถานประกอบการ

พนักงานส่วนใหญ่ในสถานประกอบการมีอายุงานในระหว่าง 1-3 ปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือน-1 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5-8 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	9.1
หญิง	373	90.9
รวม	406	100
อายุ		
18 – 20 ปี	19	4.7
21 – 30 ปี	266	65.5
31 – 40 ปี	108	26.6
41 – 50 ปี	13	3.2
รวม	406	100
สถานภาพสมรส		
โสด	176	43.3
สมรส	200	49.3
หย่าร้าง หรือ ม้าย	19	4.7
แยกกันอยู่	11	2.7
รวม	406	100
ระดับการศึกษา		
จบชั้นประถมศึกษา	214	52.7
จบชั้นมัธยมศึกษา	163	40.1
จบ ปวช.หรือ อนุปริญญา	23	5.7
จบปริญญาตรี	6	1.5
รวม	406	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	354	87.2
5,001 - 10,000 บาท	45	11.1
10,001 - 15,000 บาท	5	1.2
15,000 - 20,000 บาท	1	0.2
20,000 บาทขึ้นไป	1	0.2
รวม	406	100
ตำแหน่ง		
ผู้จัดการ	1	0.2
หัวหน้างาน	20	4.9
ลูกจ้างในส่วนผลิต	381	93.8
ลูกจ้างในส่วนบริหาร	4	1.0
รวม	406	100
อายุงาน		
6 เดือน - 1 ปี	76	18.7
1 ปี - 3 ปี	105	25.9
3 ปี - 5 ปี	85	20.9
5 ปี - 8 ปี	73	18
8 ปี ขึ้นไป	67	16.5
รวม	406	100

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000

จากตารางที่ 4.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation) ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 แบ่งเป็น 4 ด้าน มีข้อคำถาม 15 ข้อ ในแบบสอบถามโดยแต่ละคำถามมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และต่ำสุดเท่ากับ 1 ผลงานวิจัยพบว่า การหาค่าเฉลี่ยของการนำไปปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.64 รองลงมาคือ การตรวจสอบมีค่าเฉลี่ย 3.56 และ การปรับปรุงและพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.53 และระบบการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.42 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000

ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย X	จำนวน
ระบบบริหารงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำเปิด โอกาสให้ท่านใช้ความสามารถและประสบการณ์อย่างเต็มที่	1	5	.7924	3.45	406
2. งานที่ท่านทำมีลักษณะงานที่เป็นระบบสามารถกำหนดเป็นวิธีปฏิบัติที่แน่นอน	1	5	.9194	3.37	406
3. ลักษณะงานของท่านกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	1	5	.9476	3.57	406
4. ท่านมีอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอและเหมาะสม	1	5	.8470	3.51	406
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์การนำเอาระบบคุณภาพมาใช้อย่างชัดเจน	1	5	.8219	3.57	406
รวม	1	5	.6023	3.42	406

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย X	จำนวน
การตรวจสอบ					
6. งานที่สามารถตรวจสอบผลการ ทำงานได้ด้วยตนเอง	1	5	.8403	3.44	406
7. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการตรวจ สอบติดตามผลอย่างเต็มที่	1	5	.8094	3.52	406
8. เมื่อมีการตรวจสอบเรื่องงานท่านให้ ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบข้อ ซักถาม	1	5	.7540	3.80	406
9. งานที่ท่านสามารถวัดและวิเคราะห์ได้	1	5	.8241	3.47	406
รวม	1	5	.5983	3.56	406
การนำไปปฏิบัติ					
10. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านพัฒนา คุณภาพของงานได้อย่างรวดเร็ว	1	5	.6876	3.49	406
11. การปฏิบัติงานของท่านช่วยพัฒนาระบบ งานเดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	5	.6754	3.66	406
12. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านรู้ สาเหตุของปัญหาในการทำงานได้ ง่ายขึ้น	1	5	.6870	3.77	406
รวม	1	5	.5407	3.64	406

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	จำนวน
การปรับปรุงและพัฒนา					
13. ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการ และเครื่องมือในการทำงาน	1	5	.9500	3.49	406
14. การกำหนดกระบวนการปรับปรุงพัฒนา งานในหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	1	5	.7870	3.37	406
15. บริษัทฯ ของท่าน ได้มีการตื่นตัวในการ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางานที่ท่านทำในด้านต่าง ๆ มากขึ้น	1	5	.9102	3.72	406
รวม	1	5	.6709	3.53	406

สามารถเรียงลำดับปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

แสดงลำดับค่าเฉลี่ยปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000

ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ลำดับที่
1. ระบบบริหาร	3.42	4
2. การตรวจสอบ	3.55	2
3. การนำไปปฏิบัติ	3.64	1
4. การปรับปรุงและพัฒนา	3.52	3

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรวมตัวกันของพนักงาน

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับการรวมตัวกันของพนักงานนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. มีสภาพแรงงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ตอบแบบสอบถาม
2. ไม่มีสภาพแรงงานแต่การมีคณะกรรมการของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

สอบถามแบบสัมภาษณ์คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัย

ดังนั้นรวมพนักงานทั้งสิ้นทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 406 คน

4.3.1 มีสภาพแรงงาน

บทบาทของสภาพแรงงานในความเห็นโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน จาก การวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยข้อคำถามว่าสภาพมีบทบาทในด้าน มี ส่วนร่วมในการให้มีการตรวจเช็คร่างกายของพนักงานทุกปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.79 รองลงมา สภาพฯ หรือคณะกรรมการในบริษัทฯ ท่านมีส่วนร่วมในการเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ค่าแรง โบนัส ฯลฯ ให้แก่พนักงาน และข้อคำถามเกี่ยวกับ สภาพฯ ได้มีกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ผู้ที่ ประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.78

ในส่วนของสภาพแรงงานผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลทั้งโดยวิธีการสอบถามในแบบสอบถามและ สอบถามโดยการสัมภาษณ์ ฝ่ายบริหารและผู้นำสภาพแรงงาน แต่ในส่วนของกรเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวกันเป็นคณะกรรมการของพนักงาน ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากสถานประกอบการทั้งสองแห่งตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคผู้บริหาร และพนักงานยังไม่มี ความเข้าใจในเรื่องของการตั้งสภาพแรงงานมากนัก ดังนั้น เพื่อขจัดความลำบากใจให้แก่ผู้บริหารใน สถานประกอบการนั้นจึงสอบถามโดยการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการของสถานประกอบการนั้น ๆ และก็เป็นคณะกรรมการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดว่าสถานประกอบการจำเป็นต้องจัดให้ มีขึ้น ซึ่งก็สามารถถือได้ว่าเป็นตัวแทนของพนักงานทั้งหมดได้เนื่องจากแต่ละแห่งเกิดขึ้นมาจากการ เลือกตั้งของพนักงานเองทั้งสิ้น (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ

บทบาทของสหภาพแรงงาน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	จำนวน
1. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการในบริษัทฯ ของท่านเคยเรียกร้องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเช่น รดรับ-ส่ง การแข่งขันกีฬา	1	5	1.0655	3.31	210
2. สหภาพฯหรือคณะกรรมการในบริษัทฯ ท่านได้ให้ความร่วมมือในด้าน ISO 9000 เป็นอย่างดี	1	5	.7818	3.61	210
3. สหภาพฯหรือคณะกรรมการของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ISO 9000	1	5	.9738	3.20	210
4. สหภาพหรือคณะกรรมการได้ร่วมพิจารณาหรือร่วมนโยบายมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ฝ่ายบริหาร	1	5	.8869	3.19	210
5. สหภาพฯหรือคณะกรรมการในบริษัทฯ ได้ร่วมรณรงค์ให้ลูกจ้างได้ใช้อุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ถูกต้อง	1	5	.9550	3.26	210
6. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการได้ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานผู้ซึ่งเป็นสมาชิกในการร้องทุกข์เป็นอย่างดี	1	5	.9341	3.52	210
7. สหภาพฯมีส่วนร่วมในการให้มีการตรวจเช็คร่างกายของพนักงานทุกปี	1	5	.7584	3.79	210

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

บทบาทของสหภาพแรงงาน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย — X	จำนวน
8. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการในบริษัทฯ มีส่วนร่วมในการเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ค่าแรง โบนัส ฯลฯ ให้แก่พนักงาน	1	5	1.0927	3.76	210
9. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการในบริษัทฯ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัท	1	5	1.0082	2.85	210
10. สหภาพฯ ได้มีกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ผู้ประสบปัญหา	1	5	1.0891	2.78	210
รวม	1	5	-	3.33	210

4.3.2 ไม่มีสหภาพแรงงานแต่มีคณะกรรมการของพนักงาน

ผลการวิจัย ในส่วนนี้จะใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนพนักงาน 20 คนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน จากสถานประกอบการกองโชนิคตั้ง จำกัด และ ไทยไบโอเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

แสดงข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวแทนพนักงานเกี่ยวกับการรวมตัวกันของพนักงาน
ในสถานประกอบการ

บทบาทของสหภาพแรงงาน	ไทยไบโอเทคท์	กองไทยนิคตั้ง
1. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการในบริษัทของท่านเคยเรียกร้องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเช่น ระเบียบ-ส่ง การแข่งขันกีฬา	เคยเรียกร้องรถรับ-ส่ง ส่วนการแข่งขันกีฬามาจากพนักงานอยากออกกำลังกายและฝ่ายบริหารสนับสนุนเป็นมาตรฐานที่ดีก็ต้องให้ความร่วมมือ	เคยเรียกร้องได้เป็นค่าน้ำมันแทนค่ารถ ส่วนการแข่งขันกีฬามีประจำทุกปีเป็นมาตรฐานที่ดีก็ต้องให้ความร่วมมือ
2. สหภาพฯหรือคณะกรรมการในบริษัทท่านได้ให้ความร่วมมือในด้าน ISO 9000 เป็นอย่างดี	โดยมากจะยังไม่ค่อยมีความเข้าใจมากนัก	โดยมากจะยังไม่ค่อยมีความเข้าใจมากนัก
3. สหภาพฯหรือคณะกรรมการของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ISO 9000	ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
4. สหภาพหรือคณะกรรมการได้ร่วมพิจารณาหรือร่วมนโยบายมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ฝ่ายบริหาร	ได้รณรงค์พอสมควร	รณรงค์อย่างมากเนื่องจากมีลูกค้านำมาตรวจ
5. สหภาพฯหรือคณะกรรมการในบริษัทได้ร่วมรณรงค์ให้ลูกจ้างได้ใช้อุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ถูกต้อง	พอประมาณ	พอประมาณ
6. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการได้ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานผู้ซึ่งเป็นสมาชิกในการร้องทุกข์เป็นอย่างดี	ให้ความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือ
7. สหภาพฯมีส่วนร่วมในการให้มีการตรวจเช็คร่างกายของพนักงานทุกปี		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บทบาทของสหภาพแรงงาน	ไทยไบโอเทคส์	กองไทยนิตตั้ง
8. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการในบริษัทฯ มีส่วนร่วมในการเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ค่าแรง โบนัส ฯลฯ ให้แก่พนักงาน	พูดบ้างแต่โดยมากจะมาจากฝ่ายบริหาร	พูดบ้างแต่โดยมากจะมาจากฝ่ายบริหาร
9. สหภาพฯ หรือคณะกรรมการในบริษัทฯ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัท	บ้างเล็กน้อย	บ้างเล็กน้อย
10. สหภาพฯ ได้มีกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ผู้ประสบปัญหา	ไม่มี	ไม่มี

จากตารางข้างบนเป็นข้อมูลที่ได้จากการสรุปการสัมภาษณ์จากการสัมภาษณ์ตัวแทนพนักงานของสถานประกอบการทั้ง 2 แห่งพบว่า มีการตอบข้อคำถามที่ใกล้เคียงกันทุกประการคือ คือมีการเรียกร้องในเรื่องรดับ-ส่ง พนักงานทางสถานประกอบการไทยไบโอเทคส์สามารถจัดหาให้ได้ แต่ทางสถานประกอบการกองไทยนิตตั้งให้เป็นค่าน้ำมันรถแทน ส่วนในเรื่องของการให้ความรู้หรือให้ความร่วมมือในด้านมาตรฐาน ISO 9000 พนักงานยังไม่เข้าใจว่าเป็นอย่างไรเท่าใดนักแต่ก็คิดว่าดี ในส่วนของการร่วมกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานหรือการร่วมรณรงค์ให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันทั้ง 2 แห่งมีคำตอบที่ใกล้เคียงกันคือให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในด้านการช่วยเหลือในการร้องทุกข์ก็ช่วยเหลือพอสมควร แต่ในด้านการตรวจเช็คร่างกายให้ความร่วมมือดี ส่วนในด้านการเรียกร้องสภาพการจ้าง เช่น ค่าแรง โบนัส จะมาจากการกำหนดของฝ่ายบริหาร และในด้านการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการสามารถร่วมได้เล็กน้อย ประการสุดท้ายสถานประกอบการทั้ง 2 แห่ง คณะกรรมการสวัสดิการไม่มีกองทุนช่วยเหลือสำหรับผู้ประสบปัญหาเช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือปัจจุบันมีผู้ที่ป่วยเป็นโรคเอดส์ เป็นต้น ฉะนั้นบทบาทของสหภาพแรงงานยังจำกัดในเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานมากกว่าในเรื่องการพัฒนาระบบคุณภาพการผลิตของสถานประกอบการ

4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับบริษัทที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 : ศึกษากรณีในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัววัด 29 ข้อคำถามในแต่ละข้อคำถามจะมีค่า 1-5 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ในด้านสภาพพื้นฐานโดยทั่วไปมีข้อคำถาม 7 ข้อ ในด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ การมีโอกาสมีส่วนร่วมมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ การทำงานที่ท้าทายความสามารถมีข้อคำถาม 6 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ (ตารางที่ 4.6)



ตารางที่ 4.6
แสดงข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	จำนวน
สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป					
1. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติงานอยู่	1	5	.8342	2.38	
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	1	5	.8705	2.31	
3. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	1	5	.8518	3.18	
4. บริษัทฯ ของท่านได้จัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ เป็นอย่างดี	1	5	.8217	3.43	
5. สภาพในสถานที่ทำงานของท่าน มีระดับเสียง อุณหภูมิ ฯลฯ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม	1	5	2.3616	3.09	
6. ระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของท่านถูกตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา	1	5	.8929	3.24	
7. บริษัทฯ ของท่านมีบริการเช่นรถ รับ-ส่ง โบนัส หรือเงินพิเศษพิเศษอื่น ๆ	1	5	1.0300	2.71	
รวม				2.90	406
การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม					
8. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในบริษัทฯ ของท่านเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	1	5	1.0249	3.06	
9. การพิจารณาค่าจ้างของบริษัทฯ กระทำแก่ทุกคนในองค์กร	1	5	1.0545	2.65	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าต่ำ สุด	ค่าสูง สุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย - X	จำนวน
10. การพิจารณาการลาของพนักงาน เช่นลาป่วย ลากิจ พักผ่อน ฯลฯ เป็นไปด้วยความเสมอภาค	1	5	1.0639	3.04	
11. การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องและเหมาะสม	1	5	.9135	3.01	
12. บริษัทฯ ของท่านยินดีให้พนักงานทุกคนมีการร้องทุกข์ในเรื่องต่างๆ ได้	1	5	1.0220	3.00	
13. พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการลงโทษหรือเลิกจ้าง	1	5	.9502	2.81	
รวม				2.93	406
การมีโอกาสมมีส่วนร่วม					
14. พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาบริษัทฯ	1	5	1.0078	2.70	
15. พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	1	5	.8996	2.66	
16. พนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของบริษัทฯ	1	5	.9460	2.91	
17. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัทฯ	1	5	1.0145	2.46	
รวม				2.68	406
การทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
18. ท่านชอบทำงานที่ต้องรับผิดชอบสูง	1	5	.7730	3.00	
19. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	1	5	.8734	3.30	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าต่ำ สุด	ค่าสูง สุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย - X	จำนวน
20. ท่านมักขันอาสาทำงานที่ท้าทายความสามารถ	1	5	.7648	2.71	
21. งานที่ท่านทำอยู่เปิด โอกาสให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	1	5	.8422	2.83	
22. ท่านต้องทำงานที่ยากและท้าทายมากกว่างานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	1	5	.8180	2.86	
23. ท่านต้องทำงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่าง	1	5	.7392	3.17	
รวม				2.98	406
ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการ ดำเนินชีวิตโดยทั่วไป					
24. งานที่ท่านกำลังทำอยู่ทำให้ครอบครัวของท่านเกิดความภาคภูมิใจ	1	5	.8651	3.12	
25. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ครอบครัวท่านมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	1	5	.7950	3.00	
26. ท่านมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัวเพื่ออยู่กับครอบครัว	1	5	.9154	2.70	
27. ท่านมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว	1	5	.9194	2.65	
28. ท่านมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตามความเหมาะสม	1	5	.7324	2.82	
29. ท่านเคยจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์	1	5	.8141	2.55	
รวม				2.80	406
ค่าเฉลี่ยรวม				2.87	406

โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจทั้ง 4 แห่ง มีค่าเฉลี่ยในด้านการทำงานที่ท้าทายความสามารถสูงสุด 2.98 อยู่ในเกณฑ์ปานกลางรองลงมาคือ การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย 2.93 อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและต่ำสุดคือการมีโอกาสมมีส่วนร่วมค่าเฉลี่ย 2.68 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

	ค่าเฉลี่ย
1. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	2.98
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	2.93
3. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	2.90
4. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป	2.80
5. การมีโอกาสมมีส่วนร่วม	2.68

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอยู่ในเกณฑ์ปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 2.87 โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน โดยทั่วไปในข้อคำถามบริษัทฯ ท่านได้จัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.43 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันคือ 2.31 อยู่ในเกณฑ์น้อย (ตารางที่ 4.6) ซึ่งอยู่ในด้านเดียวกันคือสภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป และสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

แสดงลำดับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ลำดับที่
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	2.90	3
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	2.92	2
3. การมีโอกาสมมีส่วนร่วม	2.68	5
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	2.97	1
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป	2.80	4

4.5 ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับสถานประกอบการ ที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจ
ในครั้งนี้ แบ่งการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ
ธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับสถานประกอบการ ที่ยังไม่ได้รับการรับรอง
มาตรฐาน ISO 9000 นั้น ผู้วิจัยได้นำค่า Mean ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน
สถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 เปรียบเทียบ โดยการหาค่า F- test
เพื่อใช้ในการวิเคราะห์

ผลจากการหาค่า F- test พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ
ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับสถานประกอบการ ที่ยังไม่ได้รับการรับรองนั้น มี
คุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้านคือ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็น
ธรรม การมีโอกาสมมีส่วนร่วม การทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่าง
การทำงานและการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาสามารถ
จำแนกความแตกต่างดังนี้ ด้านสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
การมีโอกาสมมีส่วนร่วม การทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและ
การดำเนินชีวิตโดยทั่วไป โดยทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ .01(ตารางที่ 4.5)

เปรียบเทียบความแตกต่างของ พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่ได้การรับรองมาตรฐาน
ISO 9000 กับบริษัทที่ยังไม่ได้รับการรับรองต่างกัน โดยเรียงลำดับแต่ละด้านดังต่อไปนี้

(1) สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงานในด้านสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.77 อยู่ในระดับเกณฑ์
ปานกลาง ส่วนสถานประกอบการที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีสภาพพื้นฐาน
โดยทั่วไป มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.05

(2) สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงานในด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63 อยู่
ในระดับเกณฑ์ปานกลาง ส่วนสถานประกอบการที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มี
การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.25

(3) สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงานในด้านการได้มีโอกาสมมีส่วนร่วม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.45 อยู่ในระดับ

เกณฑ์ปานกลาง ส่วนสถานประกอบการที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีการได้มีโอกาสมีส่วนร่วม มีระดับคะแนนเฉลี่ย 2.92

(4) สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.88 อยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลาง ส่วนสถานประกอบการที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.09

(5) สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.68 อยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลาง ส่วนสถานประกอบการที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป มีระดับคะแนนเฉลี่ย 2.95

ผลการศึกษายังคงค้นพบว่าสถานประกอบการธุรกิจที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่า สถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในทุกด้าน แต่ยังคงอยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลางเท่ากัน ในส่วนเหตุผลที่ว่าระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 สูงกว่าสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 นั้น จะอธิบายในบทที่ 5 ต่อไป (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจที่ได้รับการรับรอง
มาตรฐาน ISO 9000 กับสถานประกอบการธุรกิจที่ยังไม่ได้รับ
การรับรองมาตรฐาน ISO 9000

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ได้ ISO		ไม่ได้ ISO		F	Sig
	Mean	SD	Mean	SD		
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	2.77	.5552	3.05	.7760	16.814	.000
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	2.63	.6997	3.25	.6642	82.629	.000
3. การมีโอกาสมี่ส่วนร่วม	2.45	.6967	2.92	.7455	42.650	.000
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	2.88	.5428	3.09	.4832	16.696	.000
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	2.68	.5742	2.95	.5146	27.750	.000

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

4.6 ข้อมูลความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ปัจจัยการรวมตัวกัน ของพนักงานกับคุณภาพชีวิต

1. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ของปัจจัย ISO 9000 กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรวมตัวกันของพนักงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ของบทบาทสหภาพแรงงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการรวมตัวของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.6.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ว่าตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล จะมีความสัมพันธ์ในคุณภาพชีวิตในการทำงานมากหรือน้อย โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร คือ การศึกษา รายได้ และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 5 ด้านคือ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสมมีส่วนร่วม การทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป เป็นบวกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษามีดังนี้

4.6.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .13 อยู่ในระดับต่ำ 2) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการได้มีโอกาสมมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .11 อยู่ในระดับต่ำมาก 3)ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .11 อยู่ในระดับต่ำมาก (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป	.132**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.007	406
3. การมีโอกาสมมีส่วนร่วม	.107*	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.107*	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	.074	406

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

4.6.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพนักงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ระดับรายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ระดับรายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .24 อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 2) ระดับรายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .24 อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 3) ระดับรายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ การที่ได้อำนาจในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .19 อยู่ในระดับต่ำ 4) ระดับรายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับสภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .18 อยู่ในระดับต่ำ 5) ระดับรายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .17 อยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	.180**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.242**	406
3. การมีโอกาสมีส่วนร่วม	.235*	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.193**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	.173**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

4.6.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ระดับอายุงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ในระดับค่า โดยพบว่า 1) อายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (อายุงานในการทำงานมาก พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย) 2) อายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (อายุงานในการทำงานมาก พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย) 3) อายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีโอกาสมมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 (อายุงานในการทำงานมาก พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย) 4) อายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (อายุงานในการทำงานมาก พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย) (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

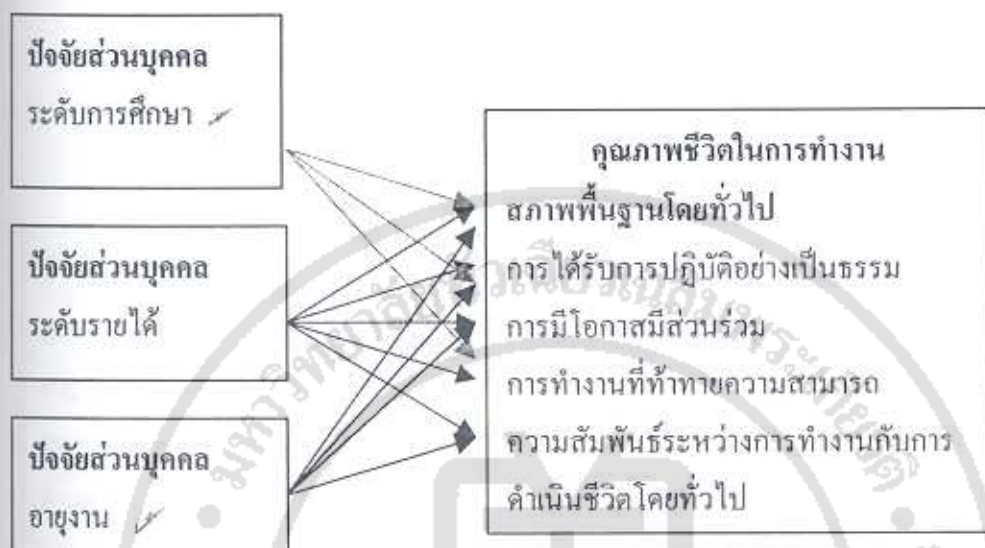
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป	-.167**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	-.154**	406
3. การมีโอกาสมมีส่วนร่วม	-.117*	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	-.059	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	-.134**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

แผนภูมิที่ 4.1

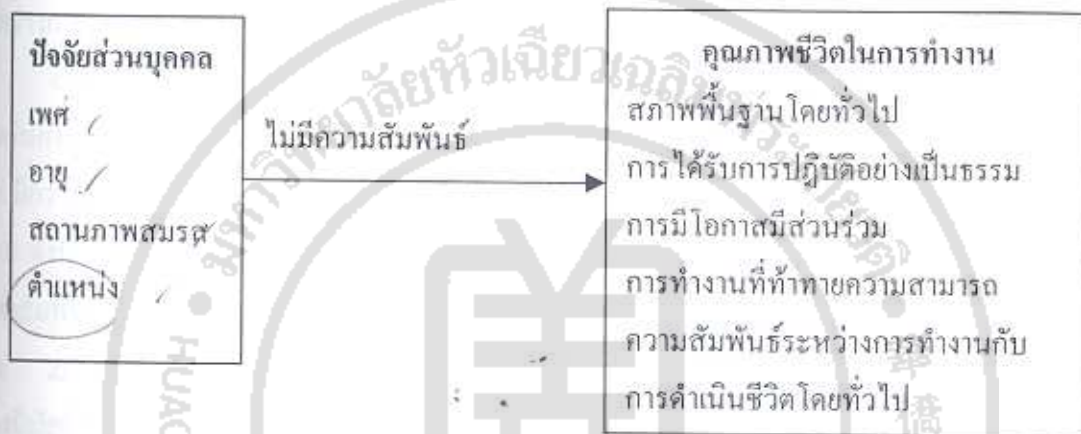
สรุปปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



นอกจากนี้ยังพบตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ตัวแปรคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ตามแผนภูมิ ที่ 4.2

แผนภูมิที่ 4.2

สรุปปัจจัยส่วนบุคคล ที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



4.6.2 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ว่าแต่ละด้านของปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 จะมีความสัมพันธ์ในคุณภาพชีวิตในการทำงานมากหรือน้อยกว่า โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้าน คือ ระบบบริหาร ระบบการตรวจสอบ การนำไปปฏิบัติ และการปรับปรุงพัฒนา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสมีส่วนร่วม การทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผลการศึกษาครั้งนี้

4.6.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ระบบบริหารงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ISO 9000 ระบบบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ค่าความสัมพันธ์ = .53 ซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานกับการได้มีโอกาสมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ค่าความสัมพันธ์ = .52 ซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานกับการทำงานที่ท้าทายความสามารถ = .51 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 4) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานกับสภาพพื้นฐานโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 = .39 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 5) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ที่ และ = .28 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ในด้านระบบบริหารงาน
กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระบบบริหารงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	.387**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.526**	406
3. การมีโอกาสมีส่วนร่วม	.521**	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.509**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนิน ชีวิตโดยทั่วไป	.283**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

4.6.2.2 ความสัมพันธ์ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ระบบการตรวจสอบ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ISO 9000 ระบบการตรวจสอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าระบบการตรวจสอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการตรวจสอบกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ค่าความสัมพันธ์ = .39 ซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างน้อย
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการตรวจสอบกับการได้มีโอกาสมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ค่าความสัมพันธ์ = .34 ซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างน้อย
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการตรวจสอบกับการทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ค่าความสัมพันธ์ = .33 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการตรวจสอบกับสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ที่ = .33 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการตรวจสอบกับความสัมพันธ์ระหว่างการค้าเงินชีวิตโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ที่ = .24 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ในด้านการตรวจสอบ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การตรวจสอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	.325**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.390**	406
3. การมีโอกาสมีส่วนร่วม	.339**	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.332**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	.243**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

4.6.2.4 ความสัมพันธ์ปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 การปรับปรุงและพัฒนา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ISO 9000 การปรับปรุงและพัฒนา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การปรับปรุงและพัฒนา กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงและพัฒนา กับสภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ = .40 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงและพัฒนา กับ การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสมมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ทางสถิติที่ = .38 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงและพัฒนา กับ การมีโอกาสมมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ทางสถิติที่ = .37 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงและพัฒนา กับ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ = .29 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงและพัฒนา กับ การทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ และ = .26 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ตาราง ที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

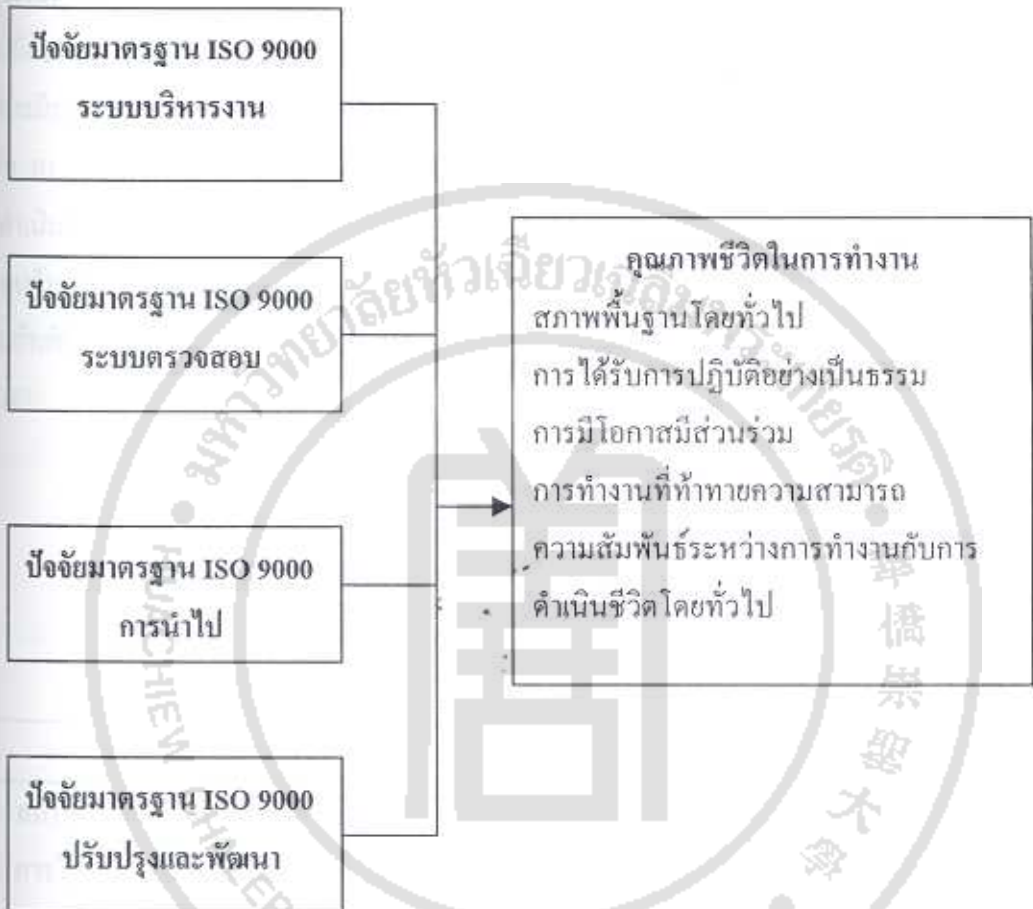
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงและพัฒนา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับปรุงและพัฒนา กับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	.403**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.378**	406
3. การมีโอกาสมมีส่วนร่วม	.371**	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.257**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนิน ชีวิต โดยทั่วไป	.294**	406

**ระดับนัยสำคัญ = .01

แผนภูมิที่ 4.3

สรุปปัจจัยมาตรฐาน ISO 9000 ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



4.6.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการมีสภาพแรงงานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนี้ 1) การมีสภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 2) การมีสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ การมีโอกาสมี่ส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 3) การมีสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับค่าเงินชีวิตโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 4) การมีสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 5) การมีสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานที่ท้าทายความสามารถอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีสภาพแรงงาน
กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	-.209**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	-.411**	406
3. การมีโอกาสมี่ส่วนร่วม	-.309**	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	-.202**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการ ดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	-.253**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

4.6.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการไม่มีสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 4 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีสภาพแรงงานกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .28 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีสภาพแรงงานกับการมีโอกาสมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .21 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีสภาพแรงงานกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ = .17 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีสภาพแรงงานกับการทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ และ = .14 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	.079	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.282**	406
3. การมีโอกาสมีส่วนร่วม	.205*	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.176**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป	.141**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

4.6.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคณะกรรมการสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการ กับการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .40 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการ กับการมีโอกาสมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .28 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .25 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .24 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการกับ การทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่ค่าความสัมพันธ์ = .17 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป	.238**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.369**	406
3. การมีโอกาสมีส่วนร่วม	.283*	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.174**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	.248**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

4.6.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคณะกรรมการความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ ที่ค่าความสัมพันธ์ =.28 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับการมีโอกาสมิมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ ที่ค่าความสัมพันธ์ =.25 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับการทำงานที่ท้าทายความสามารถ =.19 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับสภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ ที่ค่าความสัมพันธ์ =.15 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปและความสัมพันธ์ ที่ค่าความสัมพันธ์ =.13 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัย
กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	.152**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.276**	406
3. การมีโอกาสมิมีส่วนร่วม	.254**	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.191**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป	.132**	406

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

แผนภูมิที่ 4.4

รูปปัจจัยการรวมตัวของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



4.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าบทบาทของสภาพแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 4 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสภาพแรงงาน กับสภาพพื้นฐานโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ที่ค่าความสัมพันธ์ = .436 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสภาพแรงงาน กับการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ ที่ค่าความสัมพันธ์ = .382 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสภาพแรงงานกับการมีโอกาสมิมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ ที่ค่าความสัมพันธ์ = .264 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสภาพแรงงาน กับการทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์ ที่ค่าความสัมพันธ์ = .184 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าสภาพแรงงาน ไม่มีบทบาทร่วมกับฝ่ายจัดการจึงมีผลต่อสภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสภาพแรงงาน
กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จำนวน
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	.436**	406
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.382**	406
3. การมีโอกาสมิมีส่วนร่วม	.264**	406
4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ	.184**	406
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการ ดำเนินชีวิต โดยทั่วไป	.079	406

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

4.65 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาเปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานของพนักงานว่าแต่ละระดับพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานมากน้อยกว่าหรือ พบว่าตัวแปรเพียง 1 ด้าน คือ การได้มีโอกาสมีส่วนร่วมทำให้พนักงานมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

(1) ระดับตำแหน่งงานกับการได้มีโอกาสมีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับตำแหน่งของพนักงานกับการได้มีโอกาสมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันที่ความพอใจกับการได้มีส่วนร่วมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระดับตำแหน่งค่อนข้างสูงจะมีความพอใจในการได้มีโอกาสมีส่วนร่วมสูงที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.31 ส่วนผู้ที่มีระดับตำแหน่งพนักงานส่วนงานผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.65 (ตารางที่ 4.21 และ 4.22)



ตารางที่ 4.21

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับ
ตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้มีโอกาสมีส่วนร่วม

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.559	1.520	2.686	.046
ภายในกลุ่ม	402	227.416	.566		
รวม	405	189.417			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ยการได้มีโอกาสมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผู้จัดการ	1	3.25	
หัวหน้าฝ่าย	20	3.03	.5059
ลูกจ้างในส่วนผลิต	381	2.65	.7581
ลูกจ้างในส่วนบริหาร	4	3.31	1.1792
รวม	406	2.68	.7568

4.6.6 ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการรวมตัวของพนักงานในรูปต่างๆกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศึกษาเปรียบเทียบในการระดับการรวมตัวกันของพนักงาน โดยการเทียบค่าเฉลี่ยทางสถิติ ซึ่งมีด้วยกัน 4 รูปแบบคือ มี สหภาพแรงงาน ไม่มีสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการ และ คณะกรรมการความปลอดภัย ว่าพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานมากหรือน้อยระดับใด พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้านทำให้พนักงานมีความพอใจในคุณภาพชีวิตต่างกัน คือ สภาพพื้นฐานโดยทั่วไป การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปให้พนักงานมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยองค์การได้ผลจากสรุปการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาครั้งนี้

จากตารางที่ 4.23 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของสถานประกอบการทั้ง 4 แห่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ทั้งในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ และสถานประกอบการที่มีขนาดกลางในทุกด้าน ทั้ง 5 ด้าน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน ทั้งในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ และสถานประกอบการที่มีขนาดกลางในทุกด้าน ทั้ง 5 ด้าน
3. สถานประกอบการที่มีคณะกรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่า สถานประกอบการที่มีคณะกรรมการสวัสดิการมาจากคณะกรรมการลูกจ้าง
4. สถานประกอบการที่มีคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ทั้งในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ และสถานประกอบการที่มีขนาดกลางในทุกด้าน ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4.23

แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจที่ได้
รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 กับสถานประกอบการธุรกิจ
ที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ ที่ได้ ISO 9000		ค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ ที่ยังไม่ได้ ISO 9000	
	1	3	2	4
1. สภาพพื้นฐาน โดยทั่วไป	2.78	2.77	3.1283	2.8950
2. การได้รับการปฏิบัติอย่าง เป็นธรรม	2.61	2.69	3.3229	3.1029
3. การมีโอกาสมีส่วนร่วม	2.41	2.58	3.0254	2.7279
4. การทำงานที่ท้าทายความ สามารถ	2.83	3.00	3.0768	3.1054
5. ความสัมพันธ์ระหว่างกา รทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป	2.67	2.68	3.0104	2.8382
รวม	2.68	2.75	3.12	2.95

4.7 ปัจจัยองค์กร

จากการสัมภาษณ์เพื่อทราบว่าสถานประกอบการทั้ง 4 แห่ง มีปัจจัยองค์กรที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.24
แสดงข้อมูลปัจจัยองค์กร

สถานประกอบการ	ปัจจัยองค์กร		
	ขนาด	มาตรฐานที่ได้รับ	ระบบพัฒนาคุณภาพอื่น
1. แฟงบราเคอร์ส โฮลดิ้ง ประเทศไทย (ก.ม 24)	ใหญ่	ISO 9000 Code of Conduct ถูกตรวจโดยลูกค้า	Productivity
2. กงไทยนิตติ้ง จำกัด	ใหญ่	Code of Conduct	ไม่มี
3. แฟงบราเคอร์ส โฮลดิ้ง ประเทศไทย (ก.ม 18)	กลาง	ISO 9000	ไม่มี
4. ไทยไบโอเท็กซ์ จำกัด	กลาง	Code of Conduct ถูกตรวจโดยลูกค้า	ไม่มี

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีสถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 2 แห่ง คือ แฟงบราเคอร์สโฮลดิ้ง ประเทศไทย (จำกัด) กม.24 และ กงไทยนิตติ้ง จำกัด สถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 2 แห่ง คือ แฟงบราเคอร์สโฮลดิ้ง ประเทศไทย (จำกัด) กม.18 และ ไทยไบโอเท็กซ์ ซึ่งมีสถานประกอบการ แฟงบราเคอร์สโฮลดิ้ง ประเทศไทย (จำกัด) กม.24 และ กม.18 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 แล้ว ส่วนอีก 2 สถานประกอบการคือกงไทยนิตติ้ง จำกัด และไทยไบโอเท็กซ์ กำลังจะดำเนินการ ในจำนวน 4 สถานประกอบการนี้ กงไทยนิตติ้ง จำกัด เป็นแห่งเดียวที่ได้รับใบรับรองการตรวจสอบ Code of Conduct ส่วนแฟง บราเคอร์สโฮลดิ้ง ประเทศไทย (จำกัด) กม.24 และไทยไบโอเท็กซ์ เพียงแค่มีตัวแทนจากลูกค้ามาตรวจสอบ นอกจากนั้นสถานประกอบการ แฟง บราเคอร์สโฮลดิ้ง ประเทศไทย (จำกัด) กม.24 ได้เริ่มทำโครงการ Productivity เพื่อพยายามเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอันเป็นการลดต้นทุนของสถานประกอบการ ในขณะเดียวกันก็จะเป็นการเพิ่มรายได้ของพนักงานต่อวันให้มากขึ้น โดยลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลง

ตารางที่ 4.25

แสดงข้อมูลปัจจัยการรวมตัวกันของพนักงาน

สถานประกอบการ	ปัจจัยการรวมตัวกันของพนักงาน		คณะกรรมการ สวัสดิการ	คณะกรรมการ ความปลอดภัย
	มีสหภาพ แรงงาน	ไม่มีสหภาพ แรงงาน		
1. แฟงบราเคอร์ส โฮลดิ้ง ประเทศไทย (ก.ม 24)	ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ใช่
2. กองไทยนิคคิง จำกัด	ไม่ใช่	ใช่	ใช่	ใช่
3. แฟงบราเคอร์ส โฮลดิ้ง ประเทศไทย (ก.ม 18)	ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ใช่
4. ไทยไบโอเทค จำกัด	ไม่ใช่	ใช่	ใช่	ใช่

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการทั้ง 4 แห่งมีคณะกรรมการสวัสดิการและ
คณะกรรมการความปลอดภัยเหมือนกันทั้งสิ้น

4.8 ระเบียบกฎหมายของรัฐ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 9000
2. มาตรฐาน ISO 9000 ส่งผลหรือคาดว่าจะส่งผลกับคุณภาพชีวิตของพนักงานหรือไม่
3. การจัดตั้งคณะกรรมการและบทบาทของสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการและ

คณะกรรมการความปลอดภัย

เนื่องจากนอกจากจะมีกฎหมายต่าง ๆ ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วนั้น ประเทศไทยยังมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยมาบังคับใช้แก่สถานประกอบการ ซึ่งในเนื้อหาถือได้ว่าเป็นการกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อีกด้านหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้นำสหภาพ คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัย พบความแตกต่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแห่งรัฐ ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26

แสดงข้อมูลระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ

ข้อคำถามระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ	สถานประกอบการ ที่ได้ ISO 9000		สถานประกอบการ ที่ยังไม่ได้ ISO 9000	
	1	3	2	4
1. สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างประเภที่มีสัญญากำหนดระยะเวลาสิ้นสุด หรือเป็นสัญญาจ้างชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งหรือไม่	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2. สถานประกอบการของท่านกำหนดจำนวนวันทำงาน เวลาปฏิบัติงาน เวลาพักตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม
3. สถานประกอบการของท่าน ได้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การกำหนดวันหยุดพักผ่อน เวลาพักผ่อนและ การให้ปฏิบัติงานล่วงเวลาไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม
4. สถานประกอบการของท่าน ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบการจ่ายค่าสาคลอด การให้หยุดพักผ่อนการให้วันหยุดประจำปี หรือการให้พนักงานลาถึงตามกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดหรือไม่	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม
5. สถานประกอบการของท่าน มีแรงงานที่มีอยู่ต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงานหรือไม่	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6. สถานประกอบการของท่าน มีการจ่ายเงินน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำหรือไม่	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7. การคำนวณการจ่ายค่าแรงให้แก่พนักงาน ท่านได้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามวิธีการคำนวณ ในเรื่องค่าแรงปกติ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ข้อคำถามระเบียบกฎหมายของรัฐ	สถานประกอบการ ที่ได้ ISO 9000		สถานประกอบการ ที่ยังไม่ได้ ISO 9000	
	1	3	2	4
8. นอกจากเงินสมทบที่ส่งประกันสังคม ค่าภาษี หรือเงินอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในกฎหมาย แล้วสถาน ประกอบการของท่านยังมีเงินหักอื่น ๆ อีกหรือไม่	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9. กรณีที่ถูกจ้างไม่ผ่านทดลองงาน หรือเลิกจ้าง สถานประกอบการของท่าน ได้ปฏิบัติตาม กฎหมายหรือไม่	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม	ปฏิบัติ ตาม
10. สถานประกอบการของท่านมีคณะกรรมการ สวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัยหรือไม่	มี	มี	มี	มี
11. สถานประกอบการของท่าน ได้มีการให้การ สงเคราะห์แก่พนักงานในด้านอื่นอีกหรือไม่	มี	มี	มี	มี
12. เจ้าหน้าที่สามารถติดตามงาน ได้เป็นอย่างดี หรือไม่	ไม่ค่อย ได้ติดตาม	ไม่ค่อย ได้ติดตามดี มาก	ติดตามดี	ไม่ค่อย ได้ติดตาม
13. ท่านคิดว่าสภาพพื้นฐานที่กฎหมายแรงงาน บัญญัติขึ้นนั้นเพียงพอกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของลูกจ้างหรือไม่	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ	เพียงพอ

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าในส่วนที่เป็นกฎหมายที่รัฐบังคับให้สถานประกอบการต้อง
กระทำนั้นจะสามารถปฏิบัติตามกันได้ครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสัญญาจ้าง จำนวนวันทำงาน เวลา
ปฏิบัติงาน เวลาพัก วันหยุดพักผ่อน การปฏิบัติงานล่วงเวลา การจ่ายค่าลาคลอด การให้ลาหยุดประ
จําปี การให้พนักงานลาพัก การรับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี การจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ การคำนวณการ
จ่ายค่าแรง การหักเงินอื่น ๆ นอกจากที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายนี้ การไม่ผ่านทดลองงานการเลิกจ้าง
การมีคณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัยในสถานประกอบการเป็นต้น แต่ถ้า

เป็นการตรวจสอบโดยรัฐแล้วส่วนใหญ่จะยังไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าใดนักโดยเฉพาะในเขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมาก ๆ จะขาดกำลังเจ้าหน้าที่มาตรวจสอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากถ้าเจ้าหน้าที่รัฐสามารถเข้าเป็นตรวจหรือเยี่ยมชมกิจการของสถานประกอบการบ่อย ๆ ก็อาจจะช่วยทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้นได้ในส่วนหนึ่ง เพราะผู้ให้สัมภาษณ์ทุกฝ่ายก็ยังพอใจในกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้ในปัจจุบัน

ในด้านของการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้นำสหภาพหรือคณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัย จะมีบางสถานประกอบการให้มากกว่ากฎหมายกำหนดอันเนื่องมาจากมีการเรียกร้องจากสหภาพแรงงานก็ดี หรือกรณีที่สถานประกอบการมีนโยบายในการบริหารที่ดีจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีประการหนึ่งสำหรับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานในสถานประกอบการนั้น ดังเช่นสถานประกอบการเฟิงบราเดอร์ส โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด กม.18 และ กม.24 การได้มาซึ่งสวัสดิการต่าง ๆ เช่นวันหยุดพักผ่อนก็ได้มากกว่ากฎหมายกำหนดคือได้ตามจำนวนปี การจ่ายค่าแรง ค่าเบี้ยขยัน 2.2 เท่าของค่าแรงรายวันมากกว่าทั้ง 2 สถานประกอบการคือ กองไทยนิคดิ่ง จำกัดและไทยไบโอเทค จำกัด ในด้านของโบนัสก็จ่ายเป็นจำนวน 30 วันซึ่งมากกว่า มีค่าตำแหน่ง มีการได้เงินสงเคราะห์มากกว่าที่อื่น ๆ คือมีทั้งค่าทำศพ 20,000 บาท กรณีบุตร ภรรยา สามปี บิคารมราคา ถึงแก่ความตายให้ลาหยุดได้ 7 วันโดยไม่นับเป็นวันลาและมีอาปนกิจให้ มีข้าวให้พนักงานรับประทานในกรณีอยู่กลางแจ้งโดยไม่หักค่าเสียเวลา 30 นาที มีรถรับ – ส่งพนักงาน แต่ทุกอย่างได้มาด้วยการเรียกร้องมิได้เกิดจากนโยบายของบริษัทฯ เมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง 2 สถานประกอบการคือ กองไทยนิคดิ่ง จำกัด และไทยไบโอเทค จำกัด ที่ส่วนใหญ่จะมาจากการดูแลของฝ่ายบริหารว่าควรจะให้อะไรหรือได้จากการทำความเข้าใจกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

4.8.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 9000 ว่ามีผลหรือจะส่งผลต่อองค์กรอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะกรรมการของลูกจ้าง ได้กล่าวถึงการริเริ่มนำระบบมาตรฐาน ISO 9000 มาปรับใช้ในองค์กรมิใช่เป็นความต้องการของลูกจ้างหรือพนักงานแต่เกิดจากการที่สถานประกอบการต่าง ๆ มีความจำเป็นเพื่อการอยู่รอดทางธุรกิจของตนเอง ในบางครั้งอาจเกิดจากการบังคับให้พนักงานต้องกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ หรือทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องมีความขยันมากขึ้นในขั้นแรก จึงส่งผลมาในด้านที่ไม่ดีนักถึงแม้จะได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ก็ตาม แต่ในความรู้สึกเป็นผลดีต่อการบริหารงานให้เป็นขั้นตอนที่ดีขึ้นเท่านั้นเองมิใช่สะท้อนลงไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน แต่สิ่งที่จำเป็นสำหรับพนักงานก็คือการบริหารงานที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพราะมีฉะนั้นถึงแม้จะได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีความพอใจในองค์กร

4.8.2 มาตรฐาน ISO 9000 ส่งผลหรือคาดว่าจะส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร จากการสัมภาษณ์จากทั้ง 2 ฝ่ายทั้งผู้บริหารและผู้นำลูกจ้างคิดว่ามีประโยชน์บ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่ที่ได้ผลจะเป็นเรื่องความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีและเห็นว่าการบริหารงานที่ดี ความเข้าใจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานมากกว่า เพราะโดยส่วนใหญ่พนักงานยังไม่มี ความเข้าใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าคืออะไรและมีความสำคัญอย่างไรกับชีวิตประจำวันของ ตนเองบ้าง เนื่องจากสถานประกอบการต่าง ๆ การจะได้มาซึ่งสวัสดิการนั้นยากเพราะเกิดจากการ เรียกร้องหรือเกิดจากการค่อย ๆ ให้จากทางฝ่ายบริหารก็มีความหวังว่ามาตรฐาน ISO 9000 จะช่วย พวกเขาเป็นรูปธรรมที่เห็น ได้ชัดเจนเป็นตัวเลขแต่เมื่อทำแล้วไม่สามารถตอบสนองความต้องการของ พนักงานได้

4.8.3 การจัดตั้งคณะกรรมการและบทบาทของสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการและ คณะกรรมการความปลอดภัย

จากการสัมภาษณ์แต่ละที่จะเหมือนกันในทุกสถานประกอบการคือความไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ของผู้นำสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัยว่าตนเอง มีหน้าที่ที่จะต้องทำอะไรบ้าง และบางครั้งพนักงานก็ไม่ให้ความสนใจในการเข้าร่วมเป็น คณะ กรรมการต่าง ๆ เนื่องจากคิดว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลในการที่จะปฏิบัติให้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน เรื่องของคณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัยพนักงานให้ความสนใจและเห็น ความสำคัญน้อยมาจนถึงแม้จะมีการรณรงค์จากตัวแทนลูกจ้างในกรณีสถานประกอบการที่มีสหภาพ กี่ คน ดังจะเห็นได้จากการคัดเลือกตัวแทนพนักงานขึ้นมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการก็คือ คณะ กรรมการสวัสดิการก็มีส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลคณะเดียวกัน ในด้านของการให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมทางด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจะไม่ได้ได้รับความร่วมมืออย่างที่ควรเนื่องจากไม่ เห็นเป็นตัวเลข จะให้ความสำคัญก็ต่อเมื่อมีการเรียกร้องในด้านสวัสดิการด้านค่าจ้างหรืออื่น ๆ ที่ สามารถคำนวณเป็นตัวเลขได้