วิทยานิพนธ์

ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วม ในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง

KNOWLEDGE OF THAI LABOUR STANDARD, ATTITUDES TOWARDS THE THAI LABOUR STANDARD, AND PARTICIPATION FOR IMPLEMENTING IN THE THAI LABOUR STANDARD OF THE COMMANDER: A CASE STUDY OF A GARMENT FACTORY

นางสาววรพร ยิ่งยงวรปัญญา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม	จิตวิทยา
สาขา	**ภาควิชา**

เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง

Knowledge of Thai Labour Standard, Attitudes towards the Thai Labour Standard, and Participation for Implementing in the Thai Labour Standard of the Commander: A Case Study of A Garment Factory

นามผู้วิจัย นางสาววรพร ยิ่งยงวรปัญญา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, กศ.ม.)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง งามลมัย ผิวเหลือง, ปร.ด.)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี, กศ.ม.)

หัวหน้าภาควิชา .....
(อาจารย์ศิรินภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 4 **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง

Knowledge of Thai Labour Standard, Attitudes towards the Thai Labour Standard, and Participation for Implementing in the Thai Labour Standard of the Commander: A Case Study of A Garment Factory

โดย

นางสาววรพร ยิ่งยงวรปัญญา

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
พ.ศ. 2550

วรพร ยิ่งยงวรปัญญา 2550: ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, กศ.ม. 128 หน้า

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย 4) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 158 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับบังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4) ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวมได้ร้อยละ 22 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วรพร ยิ่งยงวรปัญญา
ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อประธานกรรมการ

29 / พ.ค. / 2550

Woraporn Yingyongworapanya 2007: Knowledge of Thai Labour Standard, Attitudes towards the Thai Labour Standard, and Participation for Implementing in the Thai Labour Standard of Commander : A Case Study of A Garment Factory. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Wattana Srisatvacha, M.Ed. 128 pages.

The objectives of this research were as in the followings: 1) to study the level of knowledge of the Thai Labour Standard, attitudes toward the Thai Labour Standard and participation for implementing in the Thai Labour Standard; 2) to compare participation for implementing in the Thai Labour Standard of the commander by the personal factors; 3) to study the relationship of knowledge, attitude and participation for implementing in the Thai Labour Standard; 4) to find out the predictor of participation for implementing in the Thai Labour Standard by personal factors, knowledge of the Thai Labour Standard, attitudes toward the Thai Labour Standard. Samples were 158 commanders in garment factory. Data were collected from questionnaires and analyzed by using package statistical computer program with percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

Results of study showed as in the following: 1) the commanders had medium level of knowledge about the Thai Labour Standard, medium level of attitudes toward the Thai Labour Standard and high level of participation for implementing in the Thai Labour Standard. 2) the commander who were different in sex, age, education level and duration of employment were not difference in participation for implementing in the Thai Labour Standard. 3) knowledge of the Thai Labour Standard and attitudes toward the Thai Labour Standard were significantly correlated with participation for implementing in the Thai Labour Standard at statistical level of .01. 4) knowledge of the Thai Labour Standard and attitudes towards the Thai Labour Standard can predict 22% of participation for implementing in the Thai Labour Standard.

Woraporn Y. Wattana Srisatvacha 29 / May / 2007

Student's signature Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาของท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาวาอากาศโทหญิง ดร. งามลมัย ผิวเหลือง กรรมการวิชาเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี กรรมการวิชารอง และ รองศาสตราจารย์ชลอ รอดลอย ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งกรุณาให้เวลาอย่างเต็มที่ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนชี้แนะในประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณกำลังใจจากเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม (ภาคพิเศษ) ทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดจนขอขอบคุณทุก ๆ คน ที่มีส่วนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้อุปสรรคต่าง ๆ ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ได้ให้โอกาส เวลาแก่ผู้วิจัยในการศึกษา และจัดทำวิทยานิพนธ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยของขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของผู้วิจัยมาตลอด จนสามารถประสบความสำเร็จได้ทุกวันนี้ คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บุพการี คณาจารย์ และทุกคนที่เกี่ยวข้องไว้ ณ ที่นี้

วรพร ยิ่งยงวรปัญญา

พฤษภาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
สารบาญตาราง	(3)
สารบาญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	27
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	49
สมมติฐานในการวิจัย	50
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	52
ประชากร	52
กลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล 59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย 60
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 62
ผลการวิจัย 62
ข้อวิจารณ์ 82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 92
สรุปผลการวิจัย 92
ข้อเสนอแนะ 95

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 98

ภาคผนวก 104
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 105
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือ 116
ภาคผนวก ค จำนวน และร้อยละ จำแนกรายข้อตามความรู้เกี่ยวกับ
มาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา 120
ภาคผนวก ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อ
มาตรฐานแรงงานไทยจำแนกตามรายข้อ 123
ภาคผนวก จ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ตามตาราง Krejcie & Morgan 126

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 128

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง	53
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน	63
3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา	65
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา	66
5	ระดับการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	67
6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีเพศแตกต่างกัน	68
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกัน	69
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุงานแตกต่างกัน	72
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย	73
11	Correlation Matrix ของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย	74
12	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นตัวแปรตาม	75
13	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ เป็นตัวแปรตาม	77
14	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ เป็นตัวแปรตาม	78
15	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เป็นตัวแปรตาม	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวม เป็นตัวแปรตาม	81

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน	41

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกของไทยเป็นแหล่งรายได้หลักแหล่งหนึ่งของประเทศ อีกทั้งเป็นแหล่งการจ้างงานขนาดใหญ่ที่มีคนงานเกี่ยวข้องนับล้านคน และเป็นรายได้ที่นำมาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัวอีกหลายล้านคน อย่างไรก็ดีนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา สัญญาณของการแข่งขันเสรีทางการค้า ได้เริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ การแข่งขันมีความรุนแรงและยากลำบากมากขึ้นเป็นลำดับ และในวันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นการเริ่มต้นของการเปิดการค้าเสรี การแข่งขันในเวทีการค้าโลกจะมีความเข้มข้นและรุนแรง (สุวิทย์ สุทธิจิระพันธ์, 2547: 18) ประเทศที่ปรับตัวได้ทันทีก็จะสามารถยืนหยัดต่อไปได้ แต่ประเทศที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันในทุกด้าน รวมทั้งด้านความรับผิดชอบในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ก็จะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ซึ่งหมายถึงความสูญเสียของธุรกิจ และนำไปสู่การเลิกจ้างแรงงานจำนวนมากในที่สุด

ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว ได้ผลักดันให้มีการนำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวโยงกับการค้า โดยมุ่งให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการกำหนดให้ธุรกิจมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อคนงานของตน ซึ่งในการประชุมองค์การการค้าโลก (WTO) ในปี พ.ศ.2539 ที่ประเทศสิงคโปร์ได้มีการเสนอให้นำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวโยงกับการค้า แต่ก็ถูกคัดค้านจากกลุ่มประเทศอาเซียน และการประชุม WTO ในปี 2542 ที่เมืองซีแอตเติ้ล ประเทศสหรัฐอเมริกาถูกคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย อย่างไรก็ตามได้มีการนำมาตรฐานแรงงานหรือมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม และที่มีลักษณะคล้ายคลึงอีกหลายมาตรฐานที่พัฒนาขึ้นโดยกลุ่มเอกชนของสหรัฐที่มิใช่รัฐบาล แล้วนำมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้า ในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่จะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการหลีกเลี่ยงหมายถึงการสูญเสียลูกค้าและตลาดโดยสิ้นเชิง บรรดาผู้รับจ้างผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้กล่าวว่ามาตรฐานเช่นนี้เปรียบเสมือนการกีดกันทางการค้าในอีกรูปแบบหนึ่ง (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2547: 1)

การแข่งขันระหว่างผู้ผลิตสินค้าที่มีชื่อ (Brand Name) รายใหญ่ในสหรัฐอเมริกาได้เริ่มมีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงปี 2513 เป็นต้นมา ทำให้มีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศกำลังพัฒนา ทั้งในละตินอเมริกา คาริบเบียน และเอเชีย ซึ่งรวมถึงประเทศไทย อุตสาหกรรมที่มีการย้ายฐานการผลิตมีหลายประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า ของเล่น และอิเล็กทรอนิกส์ ผลของการย้ายฐานการผลิตดังกล่าวทำให้บรรดาแรงงานในสหรัฐอเมริกาและประเทศผู้ผลิตรายใหญ่อื่นๆ ต้องตกงานเป็นจำนวนมาก บรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานที่ตกงานและกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ทั้งหลายได้สร้างกระแสโดยการเปิดเผยข้อมูลสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานเด็กในโรงงานผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนา ทำให้กลุ่มผู้บริโภคและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ออกมาต่อต้านสินค้าที่มีชื่อและสินค้าที่ผลิตในประเทศกำลังพัฒนา อีกทั้งได้เรียกร้องให้เจ้าของสินค้าที่มีชื่อทั้งหลายรับผิดชอบและจัดการดูแลสิทธิแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา ดังนั้นผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าที่มีชื่อในสหรัฐอเมริกา กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนและสหภาพแรงงานจึงได้ออกข้อบัญญัติด้านสิทธิแรงงาน หรือสิทธิมนุษยชน หรือความรับผิดชอบทางสังคมขึ้นหลายมาตรฐาน โดยมาตรฐานและข้อบัญญัติดังกล่าว ได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นข้อกำหนด ซึ่งผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อบัญญัติดังกล่าว ไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญาหรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ ผู้ถูกกระทำคือผู้รับจ้างผลิตจึงรู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้าที่ไม่มีทางต่อสู้หรือปฏิเสธได้เลย (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547: 1-2)

อุตสาหกรรมส่งออกของไทยที่จะได้รับผลกระทบในลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า และของเด็กเล่น คาดว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ รวมถึงอิเล็กทรอนิกส์ อัญมณี อาหารแช่แข็ง เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์จากเกษตร ฯลฯ ก็จะได้รับผลกระทบด้วยในอีกไม่ช้า ประเทศไทยมีผู้ส่งออกสินค้ารายใหญ่ทุกประเภทกิจการไม่น้อยกว่า 10,000 แห่ง และถ้ารวมกลุ่มผู้รับจ้างผลิตซึ่งเป็นระดับรองและผู้รับเหมาช่วงด้วยแล้ว จำนวนสถานประกอบการที่จะได้รับผลกระทบก็จะเพิ่มขึ้นอย่างมาก และถ้าพิจารณาถึงจำนวนคนงานที่อาจได้รับผลกระทบจากมาตรฐานแรงงานดังกล่าวแล้ว คาดว่าจะมีจำนวนนับหลายล้านคน (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547: 2-3)

รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของปัญหาข้างต้น โดยในวันที่ 18 ธันวาคม 2544 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545-2549 เป็นระยะเวลา 5 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานของประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการสร้างระบบมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จจนกระทั่งได้รับการรับรองหรือยอมรับเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า ซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันภายใต้ระบบการค้าเสรี และเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยขึ้นเพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทยและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยมีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการทั้งหลายนำไปปฏิบัติและให้การรับรองโดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการบริหารมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) (กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน, 2548: 9-10)

บริษัทที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่ได้รับผลกระทบในอันดับแรกนั้นได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงได้เข้าร่วมในโครงการฯ ดังกล่าวเพื่อขอการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) จากทางกระทรวงแรงงาน อย่างไรก็ตาม พบว่ามีสถานประกอบกิจการหลายแห่งประสบปัญหาในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยต้องใช้เวลาและบุคลากรเป็นจำนวนมาก รวมถึงบุคลากรเองยังขาดความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ในการทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานตามข้อกำหนดของมาตรฐานดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้เกิดความไม่พร้อมของสถานประกอบกิจการหลาย ๆ แห่ง (ณัฐพล ลีลาวัฒนานนท์ และคณะ, 2549: 34-39) นอกจากนี้ ยังพบอีกว่า บุคลากรที่ทางสถานประกอบกิจการได้มอบหมายให้รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยบางแห่งนั้นมีการขอถอนตัวจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามกิจกรรมมาตรฐานแรงงานไทย อันเป็นผลให้สถานประกอบกิจการดังกล่าวมีการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเป็นไปด้วยความล่าช้า และขาดความคืบหน้าในการดำเนินการ (ยุพาพร แจ่มอุลิตรัตน์, 2549)

ดังนั้น การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยจากกระทรวงแรงงานไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ใน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการร่วมประเมินผลโครงการ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยถึงระดับความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย รวมถึงทัศนคติของพนักงานต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร เนื่องจากทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกิดจากการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนหรือปฏิเสธ ดังนั้นการที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กรจะนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมตามมาตรฐานแรงงานไทย แต่หากพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยแล้วก็จะส่งผลในทางตรงกันข้าม จนอาจนำไปสู่การต่อต้านได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย รวมถึงเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลมาพิจารณาหาแนวทางในการเสริมสร้างให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร อันจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง ที่เข้าร่วมโครงการเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

4. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

2. ทราบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

4. ทราบตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

5. เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อม และกระตุ้นพฤติกรรมของพนักงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อรักษาและพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยให้สามารถคงอยู่ต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งที่เข้าร่วมโครงการเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 182 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ.2550)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน

2. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

3. ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวแปรตาม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ

นิยามศัพท์

พนักงานระดับบังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งได้รับการมอบอำนาจจากบริษัทฯ ในการสั่งการ มอบหมายงาน ให้คำแนะนำ ควบคุม ดูแลบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ตลอดจนการมีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพนักงาน ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

อายุ หมายถึง จำนวนอายุเต็มปีของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามนับจากปีที่เกิดถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับตามปีปฏิทิน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีที่พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามได้ปฏิบัติงานในบริษัทมานับตั้งแต่วันแรกเริ่มปฏิบัติงานจนกระทั่งถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับตามปีปฏิทิน

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) หมายถึง มาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้นโดยภาครัฐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติที่เป็นธรรม อันประกอบไปด้วยข้อกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมที่ครอบคลุมการปฏิบัติต่อลูกจ้าง ได้แก่ ข้อกำหนดทั่วไป ระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทน การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยในเรื่อง ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ระบบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน

ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร อันมีแนวโน้มไปในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับ และเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการตอบสนองของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย โดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง การที่พนักงานระดับบังคับบัญชามีโอกาสได้มีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนาหรือปรึกษาหารือ การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ของแผน การพิจารณางบประมาณในการดำเนินการ การกำหนดตัวบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียดของโครงการ การร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการมาตรฐานแรงงานไทย การอบรม การปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ หมายถึง การที่พนักงานได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นการได้รับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนบุคคล เช่น อุบัติเหตุจากการทำงานลดลง อัตราการลาของพนักงานลดลง การผลิตได้ผลตามเป้าที่กำหนด เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสนอแนวคิดข้อปรับปรุงเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยเรื่องความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

ความหมายของมาตรฐานแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547: 3-4) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานแรงงาน ไว้ดังนี้

มาตรฐาน คือ ข้อกำหนดหรือสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์หรือบรรทัดฐาน ในการวัดหรือเปรียบเทียบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อวัดความมีคุณค่า ความมีอยู่ ความเพียงพอ หรือความมีประสิทธิภาพของสิ่งนั้นหรือในเรื่องนั้น ๆ เช่น มาตรฐานอุตสาหกรรม มาตรฐานการแพทย์ มาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานแรงงาน เป็นต้น

มาตรฐานแรงงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานด้านแรงงานที่นำมาใช้ในการวัดหรือเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติหรือการบริหารจัดการด้านแรงงานในสังคม

ใดสังคมหนึ่งหรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการยอมรับและความเชื่อถือต่อการปฏิบัติด้านแรงงานในสังคมนั้น ๆ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ มาตรฐานแรงงานที่ได้รับการกำหนดขึ้นโดยรัฐ องค์การ หน่วยงาน สถาบันการศึกษา วิชาการของรัฐและเอกชน ผู้สั่งซื้อ ผู้นำเข้าสินค้า และเจ้าของเครื่องหมายการค้าต่าง ๆ เพื่อให้องค์กร หน่วยงาน ผู้ผลิตสินค้าและบริการนำไปปฏิบัติกันทั่วไปในประเทศต่าง ๆ ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี เป็นที่เชื่อถือ ยอมรับ อันจะนำมาซึ่งความเป็นธรรมในการจ้างและการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้ประกอบการและลูกจ้าง

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อาจถูกกำหนดขึ้นโดยสถาบัน องค์การ หรือหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ได้ ปัจจุบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศส่วนใหญ่หรือแทบทั้งหมดกำหนดขึ้นโดยองค์การและสถาบันต่าง ๆ ในต่างประเทศทั้งสิ้น สำหรับประเทศไทยได้จัดทำมาตรฐานแรงงานขึ้นฉบับหนึ่งเช่นกัน เรียกว่า มาตรฐานแรงงานไทย ว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท.8001-2546) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ประกอบการในประเทศนำไปปฏิบัติเพื่อยกระดับการแข่งขันและหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า รวมทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน หากในระยะต่อไป มรท.8001-2546 ได้รับการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ ก็อาจจัดเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้มาตรฐานหนึ่ง ซึ่งมีความทัดเทียมหรืออาจดีกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่มีอยู่

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หากแบ่งตามสถาบันผู้กำหนด สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มมาตรฐาน คือ

1. มาตรฐานแรงงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งปรากฏในรูปของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปัจจุบันมี 185 ฉบับ และมีผลผูกพันในลักษณะรัฐต่อรัฐ ส่วนการบังคับใช้ขึ้นอยู่กับการให้สัตยาบันของแต่ละประเทศ

2. มาตรฐานแรงงานภาคเอกชน คือ มาตรฐานแรงงานที่กำหนดโดยองค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา ผู้ซื้อ (Buyers) หรือเจ้าของเครื่องหมายการค้า (Brand Names) ต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น ปัจจุบันมีกว่า 200 มาตรฐาน และมีผลผูกพันระหว่างเอกชนต่อเอกชน ส่วนใหญ่มาตรฐาน

แรงงานในกลุ่มนี้เป็นมาตรฐานภายใต้ระบบสมัครใจ (Voluntary Basis) คือ ใครจะเลือกปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ และอีกกลุ่มหนึ่งเป็นมาตรฐานที่มีสภาพบังคับโดยตรงระหว่างผู้ซื้อหรือผู้สั่งสินค้าเข้าในต่างประเทศในลักษณะเป็นเงื่อนไขของการสั่งซื้อสินค้านั้น

มาตรฐานแรงงานในประเทศ คือ มาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้นโดยภาครัฐและองค์กรเอกชนในประเทศ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติที่เป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีด้านแรงงาน อันจะนำมาซึ่งความเจริญเติบโตก้าวหน้าของกิจการและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนงาน

มาตรฐานแรงงานที่กำหนดโดยภาครัฐ ก็คือ บทบัญญัติในกฎหมายแรงานต่าง ๆ นั่นเอง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น นอกจากนี้ รัฐบาลโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขึ้นอีกฉบับหนึ่ง เพื่อรองรับกระแสการค้าโลกปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของผู้ประกอบการส่งออกของประเทศ และเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนงาน คือ มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (Thai Corporate Social Responsibility Standard) หรือ มรท.8001-2546 ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นมาตรฐานระบบสมัครใจ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเทียบเคียงกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่น และเป็นมาตรฐานทางเลือกสำหรับผู้ประกอบการไทยในการนำเอาไปปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้าและเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนงาน อีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมการหรือเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานอื่นของสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดของผู้สั่งซื้อแต่ละราย

ความเป็นมาและความสำคัญของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่จะก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม รัฐบาลในแต่ละสมัยได้พยายามส่งเสริมการลงทุนภายในประเทศ ด้วยการนำมาตรการที่จูงใจนักลงทุนระหว่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ในขณะเดียวกันก็เร่งสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการต่างๆ ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเพื่อการส่งออกและนำรายได้เข้าสู่ประเทศ อย่างไรก็ตาม การค้าในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก และกระแสความรับผิดชอบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม

สิทธิมนุษยชน และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานเป็นประเด็นที่ต่างประเทศหยิบยกขึ้นมาเพื่อการพิจารณาประกอบการทำธุรกิจ หลายครั้งที่พบว่ามีการนำมาตรฐานอื่นๆ ที่มีลักษณะทางเนื้อหาคล้ายคลึงกัน มาเป็นข้อพิจารณาการสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ ทำให้เกิดปัญหากับสถานประกอบกิจการของไทยที่ไม่ได้ตามมาตรฐานต่างๆ เหล่านั้น

กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องแรงงานและมองเห็นความสำคัญของการที่สถานประกอบกิจการไทยทุกประเภท ทุกขนาด ที่ต้องแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศจะสามารถทำธุรกิจได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางความต้องการของประเทศต่างๆ ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการต่างๆ จึงได้พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard) ความรับผิดชอบทางสังคมทางธุรกิจไทย (Thai Corporate Social Responsibility : TCSR) ขึ้นในปี 2546 เรียกย่อว่า มรท. หรือ TLS และกำหนดหมายเลขมาตรฐานเป็น 8001 จึงนิยมเรียกมาตรฐานนี้ว่า มรท. 8001-2546 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547)

วัตถุประสงค์ของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547: 13) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ดังต่อไปนี้

1. ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความสมัครใจ โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

2. ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาในการให้การรับรองแก่สถานประกอบกิจการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ

มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ เนื้อหาจะ

คลอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ลักษณะของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547: 13-14) ได้กำหนดลักษณะของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ออกเป็นมาตรฐานเชิงระบบการจัดการ (Management System Standard) และมาตรฐานเชิงผลิตภัณฑ์ (Product Standard) ข้อกำหนดจึงแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 การจัดการ เป็นข้อกำหนดให้มีระบบการจัดการต่อลูกจ้าง เพื่อประกันว่าลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้าง เป็นข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จผลที่เกิดแก่ลูกจ้างโดยตรง

แนวทางการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) โดยเป็นการสร้างระบบการจัดการเพื่อเป็นหลักประกันว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการได้รับการปฏิบัติด้านสิทธิและการคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตามข้อบังคับกฎหมายและข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานสากล ดังนั้นโดยพื้นฐานสถานประกอบกิจการก็ได้ปฏิบัติอยู่แล้วเป็นปกติ คือตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นเพียงแต่สร้างระบบการจัดการขึ้นมาให้เป็นรูปธรรม และปฏิบัติเพิ่มเติมตามข้อกำหนดมาตรฐานอีกเพียงบางส่วนก็จะทำให้พัฒนาเข้าสู่ มรท. 8001-2546 ประสบความสำเร็จได้

สาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) เป็นมาตรฐานแรงงานไทย ที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย สถานประกอบกิจการจะแสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคม ก็ด้วยการพัฒนาระบบการจัดการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการนั้นๆ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547) ได้กำหนดความรับผิดชอบทางสังคมของสถานประกอบกิจการจะต้องครอบคลุมการปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องต่อไปนี้

1. ข้อกำหนดทั่วไป

1.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและรักษาไว้ซึ่งบันทึก เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าได้ดำเนินการสอดคล้องกับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบการจัดการ บันทึกต้องมีการชี้บ่งชัดเจน และสามารถเรียกใช้ได้ง่าย

ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

1.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนในการออกและการแก้ไขบันทึก รวมทั้งการบ่งชี้ การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลายบันทึก

1.4 สถานประกอบกิจการต้องมีข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

1.5 สถานประกอบกิจการต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและเอกสารเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2. ระบบการจัดการ

2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

1) นโยบาย

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบทางสังคมและแรงงาน รวมทั้งมีการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่น คือ

ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ

2) การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงนโยบายและแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง อันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คนเป็น “ผู้แทน” ของตน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้ “ผู้แทน” ดังกล่าว ต้องมีอำนาจตัดสินใจ สั่งการ หรือประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

1) สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มิใช่ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อการปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึกและสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

4) สถานประกอบกิจการต้องตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุและรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

5) สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการแก้ไขและป้องกัน เมื่อพบว่ามีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

3) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบกิจการ

4) สถานประกอบกิจการต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

2.6 การสื่อสาร

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย ในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และผลการปฏิบัติ

3. การใช้แรงงานบังคับ

3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียกหรือรับหรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

4. ค่าตอบแทนการทำงาน

4.1 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.2 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

4.3 สถานประกอบกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้

4.4 สถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

5. ชั่วโมงการทำงาน

5.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุกสัปดาห์

5.2 สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง) ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงในปีแรกหลังจากการได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ในปีที่ 2 ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และในปีต่อ ๆ ไปต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องเป็นการทำงานเพราะเหตุแห่ง

ความจำเป็นของลักษณะงานหรือเป็นการทำงานในช่วงสั้น ๆ ตามสถานการณ์พิเศษของการดำเนินธุรกิจเท่านั้น

6. การเลือกปฏิบัติ

6.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงานอันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

6.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรม การใช้สิทธิ หรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้าง เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง ทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าวมิได้มีผลกระทบเสียหายใด ๆ ต่อกิจการ

7. วินัยและการลงโทษ

7.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่หัก หรือลดค่าจ้าง เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่ากรณีใด

7.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง

7.3 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกาย โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก

8. การใช้แรงงานเด็ก

8.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

8.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

8.3 สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้ พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบทะเบียนและบันทึกดังกล่าวต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนด 1.2

9. การใช้แรงงานหญิง

9.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์

9.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิงเพราะเหตุจากการมีครรภ์

10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

10.1 สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งและการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการ อีกทั้งต้องเคารพสิทธิการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดขวางหรือแทรกแซงอันเป็นผลให้การใช้สิทธิของลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวไม่อาจกระทำได้ หรือกระทำได้โดยยากลำบาก

10.2 สถานประกอบกิจการต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจะได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ไม่ถูกกลั่นแกล้ง โยกย้าย

เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

11. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงานหรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน

11.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายและลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

11.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน

1) ได้รับรู้ถึงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) ได้รับรู้และเข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

3) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ รวมถึงผู้ที่เข้างานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนดในข้อ 1.1.2

4) ได้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสภาพงานที่มีความเสี่ยงภัย

12. สวัสดิการ

สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและเพียงพอ คือ

12.1 ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย

12.2 น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย

12.3 ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม

12.4 สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดและถูกหลักสุขภิบาลอาหาร

12.5 หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สนใจที่จะศึกษามาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านแรงงานที่กำหนดขึ้นโดยภาครัฐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติที่เป็นธรรม อันประกอบไปด้วยข้อกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมที่ครอบคลุมการปฏิบัติต่อลูกจ้าง ได้แก่ ข้อกำหนดทั่วไป ระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

ความหมายเกี่ยวกับความรู้

ความรู้ (Knowledge) ตามความหมายของพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ของ Good (1973: 325) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ว่า เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้

Bloom et al. (1956: 9) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ความรู้ ว่าหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่วไป ระลึกถึงวิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระสวนของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ

ชวาล แพรัตกุล (2526: 11) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ คือ บรรดาข้อเท็จจริง และรายละเอียดของเรื่องราว และการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้สะสม และถ่ายทอดกันต่อ ๆ มา ตั้งแต่ในอดีต และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านี้ได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526:16) ได้ให้คำอธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในชั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีแก้ไขปัญหา

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535: 7) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชาและที่เกี่ยวพันกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย เช่น ระลึกหรือจำได้ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการแบบแผน และเค้าโครงของเรื่องนั้น ๆ

จากความหมายของความรู้ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความรู้ หมายถึง การจำหรือการระลึกได้ถึงข้อเท็จจริง ข้อมูลและรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้รับหรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้ ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย จึงหมายถึง การจำหรือการระลึกได้ถึงข้อเท็จจริง ข้อมูลและรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใด ๆ เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยที่พนักงานได้รับ หรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้ ไม่ว่าจะมาจากการเข้าฝึกอบรมหรือสื่อการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

โครงสร้างของความรู้

Bloom et al. (1956) ได้ศึกษาด้านความรู้และความคิด (Cognitive Domain) ว่าประกอบด้วยความสามารถในการระลึกได้ จำได้ สามารถแยกแยะ วินิจฉัยในความรู้ที่เรียนมาแล้ว เป็นต้น เป็นความสามารถทางด้านสมองอย่างเดียวและจำแนกออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ความจำ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถจดจำสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว เป็นพฤติกรรมที่เน้นการจำได้ การระลึกได้ การฟื้นความหลัง ในความรู้เหตุการณ์หรือวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่ตนเคยมีประสบการณ์มา เมื่อถูกซักถามก็สามารถบอก ระบุ ชี้สิ่งนั้น ๆ เรื่องนั้น ๆ ได้ สรุปความ คือ ความสามารถในการจดจำสิ่งต่อไปนี้ คือ จำเนื้อเรื่อง จำวิธีดำเนินการ และจำในความคิดรวบยอด

2. ความเข้าใจ (Comprehension or Understanding) หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหา อาจเป็นปัญหาเดิมในสถานการณ์ใหม่ หรือปัญหาใหม่ก็ได้โดยอาศัยความรู้เดิมเป็นฐานจำแนกความสามารถในการแก้ปัญหาเดิมได้ แก้ปัญหาใหม่ได้ หรือการรู้จักนำวิธีการ ทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นำไปใช้เพื่อแก้ปัญหา โดยการประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์หรือสถานการณ์จริง

4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของ

การเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

6. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง การตัดสินเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล ถือเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของความรู้ความคิดที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกัน เพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

วิธีการวัดความรู้

จากแนวความคิดโครงสร้างของความรู้ 6 ระดับ จากระดับที่ง่ายที่สุดไปยังระดับที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นของ Bloom et al. นั้น สามารถสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดความสามารถในแต่ละระดับได้ดังนี้ (สุมาลี จันทร์ชลอ, 2542: 54-69)

1. วิธีการวัดระดับของความรู้ความจำ เป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด การถามเพื่อวัดสิ่งเกี่ยวข้องกับการระลึกถึง (Recall) ทั้งในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและทั่วไป คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ 1) ข้อคำถามวัดคามจำเนื้อเรื่อง 2) ข้อคำถามวัดความจำวิธีดำเนินการ 3) ข้อคำถามวัดความจำความรู้รวบยอด

2. วิธีการวัดระดับความเข้าใจ เป็นการวัดความสามารถที่สูงกว่าความรู้ความจำ แต่ผู้ตอบยังคงมีความรู้ความจำเป็นพื้นฐานมาก่อนจึงจะมีความเข้าใจ คำถามจะไม่ถามตรงจากตำราหรือสิ่งที่สอนไว้ แต่โยงความรู้ที่เรียนมาสัมพันธ์กับคำถามแล้วเปลี่ยนเป็นคำตอบใหม่ ภาษาหรือสำนวนใหม่ รูปแบบใหม่ ๆ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ 1) ข้อคำถามวัดความสามารถในการแปลความ 2) ข้อคำถามวัดความสามารถในการตีความ 3) ข้อคำถามวัดความสามารถในการขยายความ

3. วิธีการวัดระดับการนำไปใช้ เป็นการวัดความสามารถในการนำเอาความรู้ ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้หรือแก้ปัญหาในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดการนำไปใช้

4. วิธีการวัดระดับวิเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะหรือแจกแจงรายละเอียดของเรื่องราว ความคิด การปฏิบัติออกเป็นระดับย่อย ๆ โดยอาศัยหลักการหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อค้นพบข้อเท็จจริง และคุณสมบัติบางประการ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ 1) ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสำคัญ 2) ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 3) ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์หลักการ

5. วิธีการวัดระดับสังเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการรวบรวมและผสมผลานรายละเอียดปลีกย่อยของข้อมูล สร้างเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ความสามารถดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ ได้แก่ 1) ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ข้อความ 2) ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์แผนงาน 3) ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ความสัมพันธ์

6. วิธีการวัดระดับประเมินค่า เป็นการวัดความสามารถในการสรุปคุณค่าหรือตีราคาเกี่ยวกับ เรื่องราว ความคิด พฤติกรรม ว่าดี-เลว เหมาะ-ไม่เหมาะ เพื่อจุดประสงค์บางประการ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ ได้แก่ 1) ข้อคำถามวัดการประเมินโดยเกณฑ์ภายใน 2) ข้อคำถามวัดการประเมินโดยเกณฑ์ภายนอก

รูปแบบของการทดสอบวัดความรู้

รูปแบบของการทดสอบวัดความรู้ที่นิยมใช้มี 3 รูปแบบ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 102)

1. แบบปากเปล่า (Oral Test) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคล ใช้ได้ผลดีถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อย เพราะต้องใช้เวลามาก ถามได้ละเอียด เพราะสามารถโต้ตอบกันได้

2. แบบเขียนตอบ (Paper-Pencil Test) เป็นการทดสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการสอบแบบปากเปล่า เนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีจำนวนจำกัด แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.1 แบบความเรียง (Essay Type) เป็นการสอบที่ให้ผู้ตอบได้รวบรวมเรียบเรียงคำพูดของตนเอง แสดงทัศนคติและความรู้สึก ความคิด ได้อย่างอิสระภายใต้หัวเรื่องที่กำหนดให้ เป็น

ข้อสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมด้านการสังเคราะห์ได้อย่างดี แต่มีข้อเสียที่การให้คะแนนทำให้มีความเป็นปรนัยได้ยาก

2.2 แบบจำกัดคำตอบ (Fix-Response Type) เป็นข้อสอบที่มีคำตอบถูกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบถูกผิด 2) แบบเติมคำ 3) แบบจับคู่ 4) แบบเลือกตอบ

3. แบบปฏิบัติ (Performance Test) เป็นการทดสอบที่ผู้สอบได้แสดงพฤติกรรมออกมาโดยการกระทำหรือลงมือปฏิบัติจริง ๆ

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับความรู้ในขั้นความจำและความเข้าใจ ซึ่งถือเป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด ที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงทั้งในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและทั่วไป ไปจนถึงขึ้นที่สูงขึ้นอีกหนึ่งระดับ คือขั้นของความเข้าใจ ดังนั้น ผู้ตอบจึงมีทั้งความรู้ความจำเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยเป็นพื้นฐานมาก่อนจึงจะมีความเข้าใจ คำถามในขั้นความเข้าใจจะเป็นการโยงความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยให้สัมพันธ์กับคำถามแล้วเปลี่ยนเป็นคำตอบใหม่ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามวัดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แบบจำกัดคำตอบ ชนิด เลือกตอบ ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวัดความรู้และความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง เพราะไม่มีความซับซ้อน ประหยัดเวลา และง่ายต่อการนำไปใช้ กับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมาก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude ซึ่งเป็นศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Aptus” แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม ทัศนคติเป็นนามธรรมและเป็นตัวการอันหนึ่งที่เป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ให้เกิดการแสดงออกในด้านการปฏิบัติ เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะโต้ตอบ (State of Readiness) และแสดงให้ทราบถึงแนวทางการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้า นอกจากนี้ ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ จึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีกลุ่มนักจิตวิทยาหรือกลุ่มผู้ทำการศึกษาทัศนคติได้ให้ความหมายของทัศนคติตามความเชื่อที่แตกต่างกัน

Katz (1960: 196) ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปแบบของความชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติจะรวมความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น คุณลักษณะของมันและส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น

Triandis (1971: 3) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความคิดที่เต็มไปด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งพร้อมที่จะทำให้เกิดการแสดงออกที่แน่นอนต่อสภาพการณ์เฉพาะอย่าง

Strasser et al. (1981: 247) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงของปฏิกิริยาด้านบวกหรือด้านลบต่อเป้าหมาย หรือทัศนคติเป็นระบบที่ยืนนานของการประเมินผลด้านบวกหรือด้านลบ ความรู้สึกด้านอารมณ์ และความโน้มเอียงของการกระทำที่สนับสนุนหรือต่อต้านซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายของสังคม

Feldman (1998: 330) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก แนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่ชอบ หรือไม่ชอบอย่างเฉพาะเจาะจงต่อบุคคล สิ่งของ หรือความคิดเห็น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 1) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สภาพการณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

นพมาศ ธีรเวคิน (2539: 89) กล่าวว่า ทัศนคติ คือความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างในสิ่งแวดล้อม และเราได้ทัศนคติมาโดยการเรียนรู้ เมื่อเรียนรู้แล้วทัศนคติจะอยู่ค่อนข้างคงทน และสุดท้ายแม้ว่าทัศนคติจะถูกอิทธิพลของประสบการณ์ แต่มันก็มีอำนาจบงการพฤติกรรมได้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541: 64) ให้ความหมายของทัศนคติว่า ทัศนคติคือ ผลของการผสมผสานระหว่างความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

จากความหมายของทัศนคติที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ทัศนคติ ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และความเชื่อ ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการตอบสนองของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ โดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ ดังนั้น ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย จึงหมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และความเชื่อ ของพนักงานที่มีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานมาใช้ในองค์กร อันมีแนวโน้มไปในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับ และเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการตอบสนองของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยโดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย เช่นเมื่อพนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และเกิดความรู้สึก และความเชื่อในทางบวกว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทย ช่วยให้องค์กรมีระบบการจัดการด้านแรงงานที่ดีขึ้น และส่งผลให้เขามีความรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งหมายความว่า พนักงานได้เกิดทัศนคติทางบวกกับการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ในองค์กร

องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติ มีความเกี่ยวข้องกับนิยามของทัศนคติและตัวแปรอื่น ๆ นักจิตวิทยาจึงได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 แนวทาง ดังนี้ (รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, 2533: 12-13)

1. ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ Kretch et al. (1962) Schelenberh (1970) Freeman (1970) Triandis (1971) และ Mann (1972) ดังนี้

1.1 องค์ประกอบทางด้านความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Component or Believes) องค์ประกอบทางด้านความรู้เป็นความเข้าใจ รวมทั้งความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่เราจะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นว่าดีมีประโยชน์หรือเลวมีโทษ และเป็นองค์ประกอบแรกของการมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ถ้าไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ เลย จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไม่ได้ ความรู้หรือความเชื่อนี้ เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

1.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้ นักจิตวิทยาบางคนใช้คำว่า องค์ประกอบด้านอารมณ์ เป็นการแสดงความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสิ่งที่บุคคลมีทัศนคติ

1.3 องค์ประกอบทางด้านความพร้อมที่จะแสดงออก (Behavioral Component or Actions) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของทัศนคติ เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งที่ตนมีทัศนคติ การแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งที่บุคคลมีทัศนคติ ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ และความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้น

2. ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ Rosenberg (1956, 1960, 1965) และ Katz (1960) ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวาง การบรรลุถึงค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล

2.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยเป้าหมายของทัศนคติ

3. ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติเป็นองค์ประกอบเดียว คือ Thurstone (1959) Insko (1967) Bem (1970) Fishbein & Ajzen (1975) ได้ระบุว่าทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติ

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

เนื่องจากทัศนคติมีความสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ จึงมีนักจิตวิทยาหรือนักทฤษฎีทางทัศนคติจำนวนไม่น้อยที่พยายามศึกษาและทำความเข้าใจในลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ของทัศนคติไว้ดังนี้

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538: 2-4) ได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative Nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง

คุณลักษณะของทัศนคติในด้านการประเมินนี้ ฟิชบายน์ และไอเซ่น (Fishbein and Ajzen, 1975) เน้นว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันอย่างแท้จริงจากแรงผลักดันภายในอื่น ๆ เช่น นิสัย แรงขับ หรือแรงจูงใจ

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and Intensity) คุณภาพและความเข้มของทัศนคติ จะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ

คุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมิน เมื่อบุคคลประเมินทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็อาจมีทัศนคติทางบวก(ความรู้สึกชอบ) หรือทัศนคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น

4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนง่าย (Permanence) เนื่องจากทัศนคติเกิดจากการสะสมประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้มามาก

อย่างไรก็ตาม แม้ทัศนคติจะมีความคงทนก็จริง แต่ก็ไม่จำเป็นที่เราจะต้องมีทัศนคติเช่นนั้นตลอดชีวิต นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527: 131) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ทัศนคติของมนุษย์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ เช่น คนที่เคยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อแขก แต่พอได้พบปะสังสรรค์แล้ว ก็อาจเปลี่ยนทัศนคติมาเป็นชอบก็ได้

5. ทัศนคติต้องมีที่หมาย (Attitude Object) ที่หมายเหล่านี้ เช่น คน วัตถุ สิ่งของ สถานที่ หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

6. ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ ทัศนคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุ สิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์

วิธีการวัดทัศนคติ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533: 17-29) กล่าวว่า วิธีการวัดทัศนคติมีหลายวิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) หมายถึง การศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาความจริงโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้าของผู้สังเกตโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data)

2. การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนา หรือพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อได้ข้อมูลตามที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) และผู้ถูกสัมภาษณ์ (Interviewee) การสัมภาษณ์นอกจากได้ข้อมูลตามต้องการแล้ว ยังได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านปฏิภาณ ไหวพริบ ท่วงที วาจา อุปนิสัย

3. แบบสอบถาม (Questionnaire) หมายถึง ชุดของข้อคำถาม ที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อเท็จจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดด้านความรู้สึก (Affective Domain) รวมทั้งเป็นแบบสำรวจ (Inventory) และแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

4. การรายงานตนเอง (Self-Report) โดยให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกที่มีต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นออกมาว่า ชอบ-ไม่ชอบ อย่างไร ด้วยการพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

5. โปรเจคทีฟเทคนิค (Projective Technique) เป็นการใช้สิ่งเร้าที่มีลักษณะไม่ค่อยชัดเจนกระตุ้นให้บุคคลระบายความรู้สึกออกมา เครื่องมือนี้จะไปกระตุ้นให้เขาแสดงปฏิกิริยา ความรู้สึกความคิดเห็นออกมาเพื่อจะได้สังเกตดูว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร

6. สังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยให้บุคคลอื่นประเมินค่าตัวเรา และตัวเราประเมินค่าบุคคลอื่น

มาตรวัดทัศนคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 112-118) อธิบายว่า มาตรวัดทัศนคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3 ชนิด ดังนี้

1. วิธีของเทอร์สโตน มาตรวัดทัศนคติตามวิธีของเทอร์สโตน จะกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วง จากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด แต่ละช่วงมีระยะห่างเท่า ๆ กัน จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างว่ามาตรอันตรภาคเท่ากันตามปรากฏ (The Method of Equal Appearing Intervals) ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัดจะต้องนำไปให้ผู้ตัดสินพิจารณาว่าควรอยู่ในตำแหน่งใดของมาตรวัด และแต่ละข้อความก็ต้องหาค่าประจำข้อความหรือค่า Scale Value หาในรูปของมัธยฐาน (Median) และหาค่า Quartile Deviation จำนวนข้อความที่ประกอบเป็นมาตรวัดทัศนคติ ตามวิธีของเทอร์สโตนมีประมาณ 20 ข้อความ หรือมากกว่าเล็กน้อย

2. วิธีของลิเคิร์ท มาตรวัดทัศนคติตามวิธีของลิเคิร์ท กำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัดจะประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอ ๆ กัน ข้อความเหล่านี้ อาจมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกจะกระทำภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว

3. วิธีวัดทัศนคติโดยใช้ความหมายทางภาษา ตามวิธีของออสกูด สเกลแบบนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้วของมาตรวัดออสกูด (Osgood) เรียกสิ่งเร้านี้ว่า Concept (สังกัป) คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้านี้ ออสกูด (Osgood) พบว่า สามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ หรือ 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 องค์ประกอบด้านประเมินค่า (Evaluative Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบาย เช่น ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่ สวย-น่าเกลียด เป็นต้น

3.2 องค์ประกอบด้านศักยภาพ (Potential Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบด้านกิจกรรม (Activity Factor) เป็นคำคุณศัพท์แสดงถึงลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ช้า-เร็ว เฉื่อยชา-กระตือรือร้น เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) ในการวัดทัศนคติต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานมาใช้ในองค์กร เนื่องจากมาตรวัดแบบลิเคิอร์ทสเกลเป็นมาตรวัดที่มีความเชื่อถือได้สูงมาก ใช้เพียงไม่กี่ข้อก็จะหาค่าความเชื่อถือได้สูงพอ ๆ กับเทคนิคอื่นๆ ที่ใช้จำนวนข้อมากกว่า (วิจิตพาณี พาชยมัย, 2532: 303) นอกจากนี้มาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกลยังง่ายต่อการสร้าง สะดวกในการนำไปใช้ และประหยัดเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม” ไว้หลายประการ ดังนี้

Davis (1972: 214) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้การกระทำบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว

Cotton et al. (1989: 361) ได้สรุปแนวคิดของ Locke และ Schweiger ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมีโอกาสมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในปริมาณการมีส่วนร่วมมากหรือน้อยในองค์การ ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่อำนวยต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Newstorm และ Davis (1993: 247-248) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและแบ่งปันความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกกลุ่มซึ่งมีความสำคัญ 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมคือ

1. มีความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) บุคคลจะนำตัวเองเข้ามาเกี่ยวข้องในด้านจิตใจมากกว่าร่างกาย

2. มีความจริงใจที่จะสร้างสรรค์งาน (Motivation to Contribute) การให้อำนาจพนักงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้ดึงความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มภายในตนเองออกมาให้เข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์การ การได้มีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานไปสู่เป้าหมายและมีความรับผิดชอบเพิ่มสูงขึ้น

3. เกิดการยอมรับในความรับผิดชอบ (Acceptance of Responsibility) การมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดการยอมรับความรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมกลุ่มอันเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมและมุ่งที่จะเห็นความสำเร็จขององค์การ การมีส่วนร่วมจะช่วยให้พนักงานเกิดสำนึกถึงการเป็นคนขององค์การ มิใช่เป็นเพียงอุปกรณ์ส่วนหนึ่งขององค์การ

อารี เพชรผุด (2537: 136) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า ผู้นำจะร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจวางแผน และเน้นการสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดการบริหารในลักษณะที่ผู้นำเป็นที่ปรึกษาและเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541: 127) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆ ขององค์การ

จากความหมายของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือจากบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกัน ร่วมรับผิดชอบหรือเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยการร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติ ติดตามผลและร่วมรักษามาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรและเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ได้มีผู้เสนอไว้ ดังนี้

Newstrom และ Davis (1993: 235-234) ได้เสนอปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ต้องมีเวลาที่เพียงพอในการเข้ามีส่วนร่วม

2. ต้องเกิดอรรถประโยชน์มากกว่าต้นทุนค่าใช้จ่าย

3. ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของพนักงาน

4. พนักงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอในการเข้ามีส่วนร่วม

5. ต้องสามารถติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันได้ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6. ไม่มีความรู้สึกว่าได้รับการคุกคามจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในการเข้ามีส่วนร่วม

7. การมีส่วนร่วมสามารถทำได้อย่างมีอิสระ แต่อยู่ภายใต้แนวนโยบายขององค์การ

World Health Organization (1981: 41-49) ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ นั้น จะมีเหตุผลที่สำคัญอยู่ 2 ประการ

1.1 การมองเห็นว่าตนจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป

1.2 การได้รับคำบอกกล่าวหรือชักชวนจากเพื่อนบ้านให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจ

2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม หมายถึง การมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วมและมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วม จึงควรมีลักษณะดังนี้

2.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกกลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในรูปของการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยมีตัวแทนก็ได้

2.2 ควรกำหนดเวลาที่แน่ชัด เพื่อผู้ที่จะเข้าร่วมไปมีส่วนร่วมจะได้สามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพเป็นจริงของตนได้

2.3 การกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

Cohen และ Uphoff (1977: 59-78) ได้เสนอปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. อายุ และเพศ
2. สถานภาพในครอบครัว
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพทางสังคม
5. อาชีพ
6. รายได้และทรัพย์สิน
7. ระยะเวลาในท้องถิ่น และระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ
8. พื้นที่ดินถือครอง และสถานภาพการทำงาน

จากแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม ได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความถี่ของการได้รับข้อมูลข่าวสาร และแหล่งที่มาของข่าวสาร

3. ความรู้ที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ

4. ทัศนคติ ความเชื่อที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ

ในการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ของพนักงานระดับหัวหน้างานของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และทัศนคติที่มีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ในองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามที่ต้องการได้

รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ในทรรศนะของนักวิชาการต่าง ๆ จะเห็นว่ามีทั้งคล้ายและแตกต่างกัน ดังนี้

Cohen และ Uphoff (1977: 219-222) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมประกอบด้วยกิจกรรมใหญ่ ๆ 4 กิจกรรม คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามโครงการ ซึ่งสามารถอธิบายกิจกรรมดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) หมายถึง เป็นขั้นเริ่มต้นของการมีส่วนร่วม ทั้งนี้จะต้องกำหนดระดับของการมีส่วนร่วม กำหนดวิธีการเข้ามามีส่วนร่วม และกำหนด

ตัวบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งในขั้นนี้เป็นการร่วมตัดสินใจหรือกำหนดรายละเอียดที่จะดำเนินโครงการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (Implementation) คือ การที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ โดยร่วมแรงงาน ร่วมสมทบค่าใช้จ่าย ร่วมสมทบวัสดุอุปกรณ์ และร่วมในการให้ข่าวสารข้อมูลที่จำเป็น ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมโดยเป็นกรรมการของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในโครงการ หรือร่วมในการบริหารและการประสานงาน

3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ (Participation in Benefits) คือ ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนา เช่น มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีดู คลอง ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น หรือมีการกระจายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนบุคลากรด้านการแพทย์ต่อประชาชนเพิ่มขึ้น หรือมีอำนาจในการปกครอง

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ (Participation in Evaluation) หมายถึง การประเมินผลด้านการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นไปอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ และมีอำนาจมากน้อยเพียงใดในการเข้าไปมีส่วนร่วม รวมถึงการประเมินโครงการโดยผ่านกระบวนการทางการเมืองหรือผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ

นอกจากนี้ Cohen และ Uphoff (1980) ได้สร้างกรอบพื้นฐานเพื่อการอธิบายและวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในแง่ของรูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยได้แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การริเริ่มตัดสินใจ

1.2 ดำเนินการตัดสินใจ

1.3 ตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (Implementation) ประกอบไปด้วย

2.1 การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร

2.2 การเข้าร่วมในการบริหาร

2.3 การประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็น

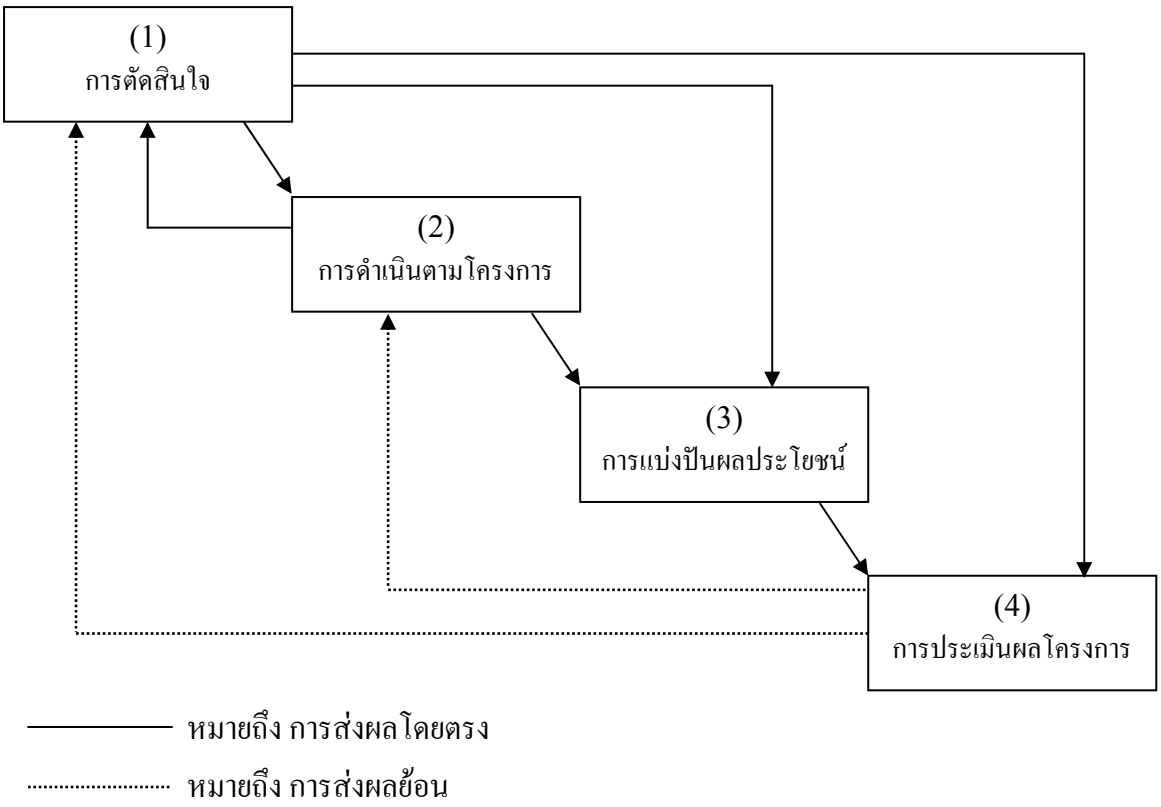
3.1 ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ

3.2 ผลประโยชน์ทางด้านสังคม

3.3 ผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ (Evaluation) เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ Cohen และ Uphoff เสนอไว้ดังภาพที่ 4 ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน ในขั้นตัดสินใจว่ามีความสำคัญมาก การตัดสินใจจะมีผลต่อการปฏิบัติการ และจากการปฏิบัติการ จึงมีผลต่อไปยังการรับผลประโยชน์และการประเมินผล ในขณะเดียวกัน การตัดสินใจจะมีผลโดยตรงต่อการรับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff
ที่มา: Cohen and Uphoff (1980: 181)

Fonaroff (1980: 104) ได้เสนอว่า การมีส่วนร่วมนั้นจะประกอบด้วยอย่างน้อย 1 ใน 4 ประเภทของการมีส่วนร่วม คือ

1. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

Cotton et al. (1989) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในองค์การหนึ่ง ๆ ว่า สามารถเลือกใช้การมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับพนักงาน เวลา สถานการณ์ ลักษณะผู้นำในองค์การที่จะกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม รูปแบบของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (Participation in Work Decision) พนักงานมีอิทธิพลอย่างมากในการมีส่วนร่วม สามารถออกเสียงคัดค้าน และเป็นผู้ทำการตัดสินใจท้ายสุดในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำทำอะไร

2. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ (Consultative Participation) พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องเนื้อหาเกี่ยวกับงาน

3. การมีส่วนร่วมระยะสั้น (Short-term Participation) จะเป็นการมีส่วนร่วมที่เน้นในเรื่องผลงาน ความพึงพอใจหรือทัศนคติอื่น ๆ แรงจูงใจ การตั้งเป้าหมาย และอิทธิพลของการรับรู้ จะเป็นการมีส่วนร่วมที่จะมีเงื่อนไขด้านเวลากำหนดไว้

4. การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

5. การให้พนักงานได้ร่วมเป็นเจ้าของ (Employee Ownership) เป็นการให้พนักงานได้มีสิทธิในฐานะที่เป็นเจ้าของร่วมถือหุ้น พนักงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการขององค์การและที่ประชุมผู้ถือหุ้น

6. การมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน (Representative Participation) พนักงานไม่ได้เข้ามีส่วนร่วมโดยตรง เป็นการมีส่วนร่วมผ่านทางตัวแทน ซึ่งจะคล้ายคลึงกับการร่วมเป็นเจ้าของแต่จะมีอิทธิพลน้อยกว่า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา โดยใช้แนวคิดของ Cohen และ Uphoff ซึ่งรูปแบบและขั้นตอนที่นำเสนอนี้ มีความเหมาะสมกับพนักงานและยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม โดยได้สรุปรูปแบบและได้กำหนดเป็นกรอบในการศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนาหรือปรึกษาหารือ การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ของแผน การพิจารณางบประมาณในการดำเนินการ การกำหนดตัวบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ คือ การมีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียดของโครงการ การร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการมาตรฐานแรงงานไทย การอบรม การปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ คือ การที่พนักงานได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นการได้รับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนบุคคล เช่น อุบัติเหตุจากการทำงานลดลง อัตราการลาของพนักงานลดลง การผลิตได้ผลตามเป้าที่กำหนด เป็นต้น

4.การมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ คือ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสนอแนวคิดข้อปรับปรุงเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจาก มาตรฐานแรงงานไทยเป็นมาตรฐานที่เกิดขึ้นใหม่ตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2544 จึงพบว่ายังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีความใกล้เคียงกับระบบมาตรฐานแรงงานไทยแทน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

Hung (1999) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและการนำระบบคุณภาพ ISO 9000 ไปปฏิบัติของกลุ่มธุรกิจก่อสร้างในประเทศไต้หวัน และได้ทำการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามให้บริษัทที่ดำเนินธุรกิจก่อสร้างจำนวน 180 บริษัท พบว่าระดับความรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับต่ำปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.24) ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($\overline{x}$ = 3.41) นอกจากนี้ยังพบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำระบบคุณภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหาร การประสบความสำเร็จในทางการศึกษาของพนักงาน และ การมีส่วนร่วมของพนักงาน

Counte et al. (1992) ได้ทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการนำการจัดการคุณภาพโดยองค์รวมมาใช้ในองค์การบริการสุขภาพ พบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการคุณภาพโดยองค์รวมมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วม เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น มีโอกาสแสดงความสามารถของตน และมีโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงาน ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการคุณภาพโดยองค์รวมจะมีความรู้สึกว่าองค์การมีการใช้เป้าหมายในการดำเนินงาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับการประเมินผลมากกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วม

สมโภชน์ อุดมศรี (2541) ศึกษาเรื่อง การดำเนินการเพื่อให้ได้รับ ISO 9002 ของบริษัทเมลโก้คอนซูเมอร์ โปรดักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานของบริษัท กรณีศึกษาและหลักเกณฑ์ของระบบ ISO 9002 และทราบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อให้ได้รับ ระบบคุณภาพ ISO 9002 ซึ่งการศึกษานี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาทำการศึกษาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบ ISO 9002 สำหรับวิธีดำเนินการศึกษาเป็นแบบพรรณนาโดยอาศัยข้อมูลจากการกรอกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ต่อการนำระบบ ISO 9002 มาใช้ ผลการศึกษาพบว่าขั้นตอนในการทำโครงการ ISO 9002 มี 5 ขั้นตอนคือ การวางแผน การออกแบบระบบคุณภาพ การประยุกต์ใช้ในระบบงาน การตรวจติดตามคุณภาพภายใน และการขอใบรับรอง นอกจากนี้ยังพบว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้รับ ISO 9002 ของบริษัทดังกล่าว จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานทุกส่วนในองค์กร จึงจะทำให้องค์กรได้รับใบรับรองคุณภาพ ISO 9002 ผลจากการสำรวจแบบสอบถามพบว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ ISO 9002 เพราะได้เห็นประโยชน์ที่มีต่อองค์กรในระยะยาว ส่วนพนักงานระดับล่างขาดความรู้ความเข้าใจใน

ข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ISO 9002 ซึ่งมีแนวทางแก้ไขโดยการฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมที่มีความชำนาญในระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9002

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์ (2541) ได้ศึกษาความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 216 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีความรู้เกี่ยวกับโครงการ TQM อยู่ในระดับสูง ทัศนคติต่อโครงการ TQM อยู่ในระดับดี เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการ TQM แตกต่างกันมีทัศนคติต่อโครงการ TQM แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าความรู้เกี่ยวกับโครงการ TQM สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการ TQM ได้ร้อยละ 3.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทัศนีย์ แก้วทอง (2544) ได้ศึกษาอิทธิพลของความรู้ ทัศนคติ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม : กรณีศึกษา บริษัท โทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 อยู่ในระดับสูง มีทัศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 อยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณพบว่า ความรู้และทัศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ได้ร้อยละ 12.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรวรรณ นกน้อย (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณี คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 376 คน มีส่วนร่วมในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริ

ราชพยาบาลในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล ระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก หน่วยงานทางห้องปฏิบัติการ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศชาย และสถานภาพสมรส

ปทุมมา จงศิริ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 253 คน พบว่า พฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองระบบคุณภาพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปัจจัยทางจิตลักษณะ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทัศนคติต่อระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ การรับรู้นโยบายการพัฒนาและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองระบบคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน และการได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาล หรือผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองระบบคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมี 3 ตัว ได้แก่ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและการรับรู้นโยบาย การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้ดีที่สุด

ดุจดาว สุวรรณนิเวศน์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 171 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ ระดับการศึกษา ทัศนคติต่อระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบพิถีพิถัน และการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทัศนคติต่อระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้ถูกต้องร้อยละ 32.10

พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ได้ดังนี้

งานวิจัยที่ระบุลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาลในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (อรวรรณ นกน้อย, 2545) อายุและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ดุจดาว สุวรรณนิเวศน์, 2547) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ต่อการมีส่วนร่วมนั้น พบว่ามีงานวิจัยที่ระบุว่าความรู้เกี่ยวกับโครงการ TQM สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการ TQM (สายสุนีย์ ปวุฒินันท์, 2541) ความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 (ทัศนีย์ แก้วทอง, 2544) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาลในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (อรวรรณ นกน้อย, 2545) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ปทุมมา จงศิริ, 2546) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรใน

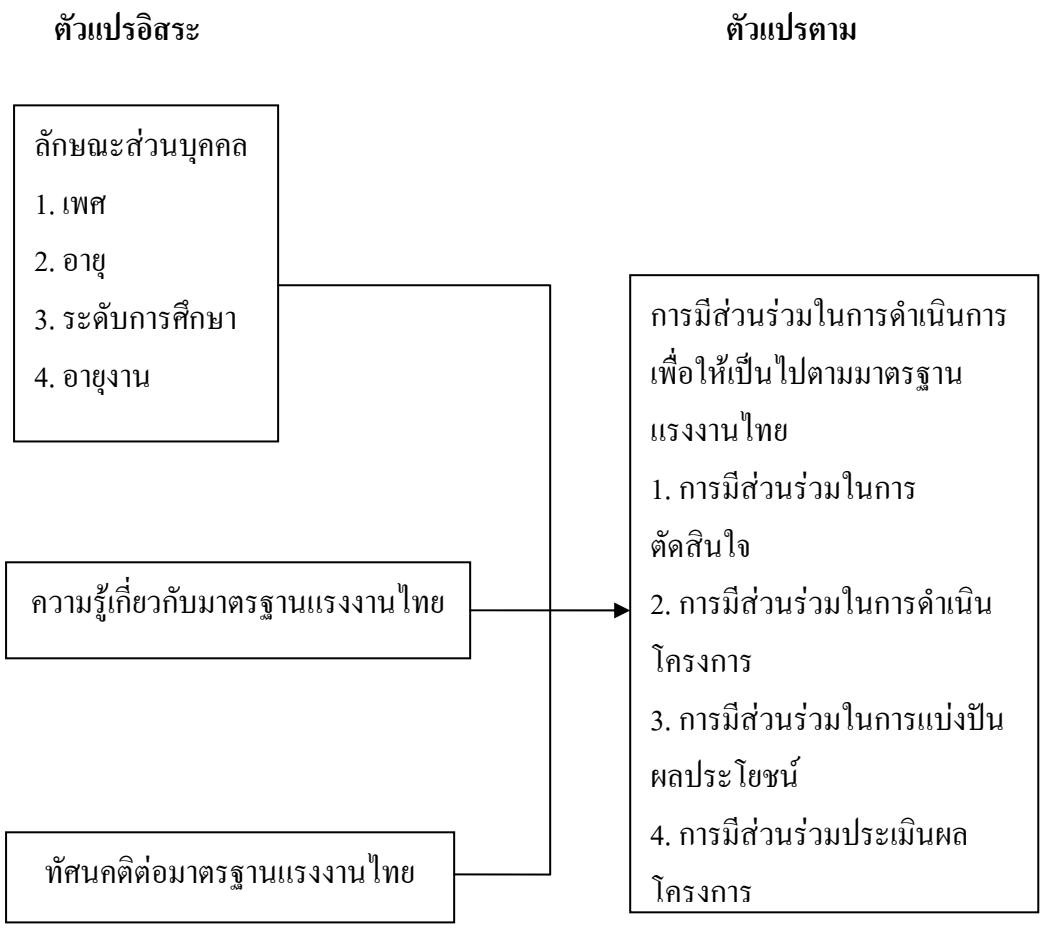
งานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้คือ ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมนั้น พบว่าทัศนคติต่อโครงการบริหารทั่วทั้งองค์ร (TQM) ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิงห์บุรีอยู่ในระดับดี (สายสุนีย์ ปวุฒินันท์, 2541) ทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 (ทัศนีย์ แก้วทอง, 2544) ทัศนคติต่อระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ปทุมมา จงศิริ, 2546) ทัศนคติต่อระบบพัฒนารับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ดุจดาว สุวรรณนิเวศน์, 2547) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้คือ ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้ คือ ตัวแปรอิสระอันประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัยไว้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน โดยแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

1.1 พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุงานต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

2. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

3. ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

4.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ

4.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยรวม

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วมโครงการเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับบังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วมโครงการเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 182 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ. 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970: 608-609) เมื่อเปิดตาราง Krejcie & Morgan พบว่าถ้าจำนวนประชากร 182 คน จะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 123 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้มีลักษณะเป็นการสุ่มเพื่อให้ได้ตัวแทนตามประชากร โดยใช้สูตรดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวนประชากร	สัดส่วน ร้อยละ	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
แผนกออกแบบ	5	2.74	3
แผนกวัตถุดิบและคลังสินค้า	12	6.59	8
แผนกตัด	15	8.26	10
แผนกเย็บ	57	31.31	39
แผนกตรวจสอบ	18	9.89	12
แผนกบรรจุ	24	13.18	17
แผนกการตลาด	18	9.89	12
แผนกบุคคลและธุรการ	12	6.59	8
แผนกบัญชี	9	4.96	6
ฝ่ายบริหาร	12	6.59	8
รวมทั้งสิ้น	182	100.00	123

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน คำถามเป็นแบบตรวจรายการ(Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย โดยเป็นแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยในเรื่อง ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ระบบเอกสารที่

เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบวัดความรู้ที่สร้างขึ้นโดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ข้อที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนน	ระดับความรู้
14-20	มีความรู้อยู่ในระดับสูง
7-13	มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง
0-6	มีความรู้อยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่3 แบบวัดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย จำนวน 21 ข้อ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ 3 องค์ประกอบ โดยมีลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 14 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 6 ข้อ โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และเลือกตอบในรับที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย ใช้เกณฑ์ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนนของข้อคำถามทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยได้นำมากำหนดเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับดี ระดับปานกลาง และระดับไม่ดี โดยพิจารณาค่าพิสัย ดังนี้

ความกว้างของชั้น $= \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$= \frac{5 - 1}{3}$

$= 1.33$

จากการพิจารณาดังกล่าวนำมาจัดระดับตามเกณฑ์ได้ดังนี้

เมื่อทราบค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้หาค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยโดยสามารถแปลความหมายของระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33 หมายถึง ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.67 หมายถึง ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68-5.00 หมายถึง ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย จำนวน 38 ข้อ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1977) เป็นข้อคำถามเชิงปรนัย มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ แบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายปิด โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย และไม่มีเลย โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และเลือกตอบให้ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ใช้เกณฑ์ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
ไม่มีเลย	1

4 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแสดงการมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นประจำ หรือ เกือบทุกครั้ง

3 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแสดงการมีส่วนร่วมดังกล่าวบ่อย ๆ ครั้ง

2 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแสดงการมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นบางครั้ง

1 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแสดงการมีส่วนร่วมดังกล่าวน้อยครั้ง หรือไม่เคยเลย

การแปลผลคะแนนของข้อคำถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ได้นำมากำหนดเกณฑ์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับน้อย ระดับกลาง และระดับมาก โดยพิจารณาค่าพิสัย ดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4 - 1}{3}$$

$$= 1$$

เมื่อทราบค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้หาค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวมและแต่ละด้าน โดยสามารถแปลความหมายของระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา ได้ดังนี้

คะแนนระหว่าง 1.00-2.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับน้อย

คะแนนระหว่าง 2.01-3.01 หมายถึง มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 3.02-4.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และแบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความคลอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยได้รับการตรวจทานและแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องมาตรฐานแรงงานไทยจำนวน 2 คน ได้แก่ (1) ที่ปรึกษาอาวุโส ศูนย์แนะนำมาตรฐานแรงงาน สถาบันคีนันแห่งเอเชีย (2) ที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานไทย และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำ

จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้กับประชากรที่จะทำการศึกษา และไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความชัดเจนของแบบสอบถามวัด แล้วนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate) ด้วยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของคอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

แบบสอบถามวัดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยจำนวน 20 ข้อ ซึ่งเป็นแบบวัดความรู้ที่สร้างขึ้นโดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตร KR-21 ของ Kuder-Richardson ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .66

แบบสอบถามวัดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย ได้หาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ซึ่งได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามได้จำนวน 20 ข้อ แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของคอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .93 โดยรายละเอียดได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข

แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ได้หาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ซึ่งได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามได้จำนวน 38 ข้อ แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของคอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .98 โดยรายละเอียดได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรายด้านดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .95

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .95

ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .89

ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารของโรงงาน เพื่อขออนุมัติเข้าเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับบังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงาน ด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและนัดวันรับแบบสอบถามคืน

3. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของโรงงานเพื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้แจกไปกลับคืน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ให้คะแนนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ จากนั้นลงรหัสเพื่อเปลี่ยนข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลตัวเลข เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติการประมวลผลข้อมูลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ โดยมีการตรวจสอบแบบวัดและการแปลผลคะแนนจากคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percent) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

4. t-test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

5. F-test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และทิศทางของความสัมพันธ์

7. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัวซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป และหารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยใช้เทคนิควิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ซึ่งเทคนิควิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

1. $\overline{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
2. S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
4. b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
5. S.E.b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
6. Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
7. t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – test
8. p	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
9. R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
10. R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
11. R^2_{adj}	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
12. F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – test
13. Sig F	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

14. Constant = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย : กรณีศึกษาพนักงานระดับบังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับบังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับบังคับบัญชา

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 158)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	56	35.4
หญิง	102	64.6
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	35	22.2
25 - 30 ปี	61	38.6
31 - 35 ปี	40	25.3
มากกว่า 35 ปี	22	13.9
อายุเฉลี่ย = 29.5 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.7 อายุสูงสุด = 43 ปี อายุต่ำสุด = 20 ปี		
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	74	46.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	68	43.0
สูงกว่าปริญญาตรี	16	10.1
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	65	41.2
3 – 6 ปี	53	33.5
มากกว่า 6 ปี	40	25.3
อายุงานเฉลี่ย = 4.0 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.0 อายุงานสูงสุด = 14 ปี อายุงานต่ำสุด = 1 ปี		

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน158 คนได้ดังนี้

<u>เพศ</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือเพศหญิงมีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 และเพศชายมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4

<u>อายุ</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 29.53 ปี โดยมีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 อายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 อายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9

<u>ระดับการศึกษา</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

<u>อายุงาน</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานเฉลี่ย 4.04 ปี อายุงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 14 ปี โดยมีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อายุงานระหว่าง 3-6 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 อายุงานมากกว่า 6 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

(n = 158)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้
ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	12.43	2.41	ปานกลาง
ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	3.58	.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.41 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.43 โดยเมื่อนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวตกอยู่ในช่วงคะแนน 7-13 คะแนน ซึ่งถือว่าพนักงานระดับบังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่า ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .17 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยเมื่อนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวตกอยู่ในช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.67 คะแนน ซึ่งถือว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง

ตางรางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

(n = 158)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย			
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.07	.68	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ	3.08	.77	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์	3.31	.45	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ	3.33	.84	มาก
โดยรวม	3.19	.59	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5 ระดับการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ระดับการวัด (Level of Measurement)
เพศ	มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)	หญิง = 0 ชาย = 1
ระดับการศึกษา	มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)	ปริญญาตรีและต่ำกว่า = 0 สูงกว่าปริญญาตรี = 1
อายุ	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
อายุงาน	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	มาตราอันตรภาค (Interval Scale)
ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	มาตราอันตรภาค (Interval Scale)
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย	มาตราอันตรภาค (Interval Scale)

<u>สมมติฐานที่ 1</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

<u>สมมติฐานที่1.1</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน

(n = 158)

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย			
	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
ชาย	3.07	.69	.04	.96
หญิง	3.07	.67		
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ				
ชาย	3.07	.75		
หญิง	3.08	.78	-.13	.89
ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์				
ชาย	3.28	.43		
หญิง	3.33	.46	-.59	.55
ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ				
ชาย	3.29	.87		
หญิง	3.34	.83	-.37	.70
การมีส่วนร่วมโดยรวม				
ชาย	3.17	.60		
หญิง	3.20	.59	-.25	.79

จากตารางที่ 6 การศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาทั้งเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

(n = 158)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.31	.10	.22	.88
	ภายในกลุ่ม	154	72.62	.47		
	รวม	157	72.93			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.28	.09	.15	.92
	ภายในกลุ่ม	154	93.61	.60		
	รวม	157	93.90			
ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.49	.16	.79	.50
	ภายในกลุ่ม	154	32.09	.20		
	รวม	157	32.59			
ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.03	.34	.48	.69
	ภายในกลุ่ม	154	110.67	.71		
	รวม	157	111.710			
การมีส่วนร่วมโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.05	.01	.08	.98
	ภายในกลุ่ม	154	56.06	.36	.36	
	รวม	157	56.11			

จากตารางที่ 7 การศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n = 158)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.38	1.19	2.61	.07
	ภายในกลุ่ม	155	70.55	.45		
	รวม	157	72.93			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.73	.86	1.46	.23
	ภายในกลุ่ม	155	92.16	.59		
	รวม	157	93.90			
ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.44	.22	1.06	.34
	ภายในกลุ่ม	155	32.14	.20		
	รวม	157	32.59			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.74	.37	.52	.59
	ภายในกลุ่ม	155	110.96	.71		
	รวม	157	111.71			
การมีส่วนร่วมโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	.60	1.69	.18
	ภายในกลุ่ม	54.91	155	.35		
	รวม	56.11	157			

จากตารางที่ 8 การศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุงานต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน

(n = 158)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.48	.24	.52	.59
	ภายในกลุ่ม	155	72.44	.46		
	รวม	157	72.93			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.94	.47	.79	.45
	ภายในกลุ่ม	155	92.95	.60		
	รวม	157	93.90			
ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.02	.04	.06	.93
	ภายในกลุ่ม	155	32.56	.21		
	รวม	157	32.59			
ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	.64	.90	.40
	ภายในกลุ่ม	155	110.42	.71		
	รวม	157	111.71			
ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.13	.37	.68
	ภายในกลุ่ม	155	55.84	.36		
	รวม	157	56.11			

จากตารางที่ 9 การศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน ผล

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

<u>สมมติฐานที่ 2</u> ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

<u>สมมติฐานที่ 3</u> ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

(n=158)

ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย				
	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ	ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์	ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ	โดยรวม
ความรู้	.28**	.28**	.03	.23**	.25**
ทัศนคติ	.30**	.39**	.46**	.33**	.41**

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในทุกด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

<u>สมมติฐานที่ 4</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยครั้งนี้ได้คำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ซึ่งจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย

ตารางที่ 11 Correlation Matrix ของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	ความรู้	ทัศนคติ
เพศ	1.000	-.009	.047	-.047	.135	-.122
อายุ		1.000	-.419**	.505**	.064	-.086
ระดับการศึกษา			1.000	-.132	-.049	.048
อายุงาน				1.000	.148	.010
ความรู้					1.000	-.011
ทัศนคติ						1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.01 โดยในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระ

จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 เพื่อไม่ให้เกิด Multicolinearity (สุชาติ, 2540: 86) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r = .80) ซึ่งจากตารางที่ 20 พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่มีค่าความสัมพันธ์กันเกิน .80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป

<u>สมมติฐานที่ 4.1</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

<u>ตารางที่ 12</u> การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นตัวแปรตาม

(n=158)

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.b	Beta	t	P
ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	1.18	.27	.31	4.27	.00
ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	8.03	.02	.28	3.90	.00
ค่าคงที่ = -2. 15 R = .41 R^2 = .17 R^2_{adj} = .16 F = 16.54 Sig. F = .00					

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ในการพยากรณ์ตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ร่วมกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายได้ร้อยละ 16.0 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงขึ้น .31 หน่วย

ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงขึ้น .28 หน่วย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ = .31 (ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย) +
.28 (ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย)

จากสมการที่ได้จะเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

<u>สมมติฐานที่ 4.2</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการเป็นตัวแปรตาม

(n=158)

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.b	Beta	t	P
ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	1.73	.30	.40	5.75	.00
ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	9.26	.02	.28	4.13	.00
ค่าคงที่ = -4.27 R = .49 R^2 = .24 R^2_{adj} = .23 F = 24.84 Sig. F = .00					

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ในการพยากรณ์ตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยร่วมกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ คือ ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายได้ร้อยละ 23.0 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการสูงขึ้น .40 หน่วย

ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการสูงขึ้น .28 หน่วย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ = .40 (ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย) + .28 (ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย)

จากสมการที่ได้จะเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ มากกว่าตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

<u>สมมติฐานที่ 4.3</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

<u>ตารางที่ 14</u> การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์เป็นตัวแปรตาม

(n=158)

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.b	Beta	t	P
ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	1.17	.18	.46	6.53	.00
ค่าคงที่ = -89 R = .46 R^2 = .21 R^2_{adj} = .21 F = 42.68 Sig. F = .00					

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ในการพยากรณ์ตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์หรืออธิบายได้ร้อยละ 21.0 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์สูงขึ้น .46 หน่วย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ = .46 (ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย)

<u>สมมติฐานที่ 4.4</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ

<u>ตารางที่ 15</u> การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการเป็นตัวแปรตาม

(n=158)

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.b	Beta	t	P
ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	1.58	.343	.33	4.61	.00
ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	8.49	.026	.24	3.32	.00
ค่าคงที่ = -3.40 R = .41 R^2 = .17 R^2_{adj} = .16 F = 15.99 Sig. F = .00					

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ในการพยากรณ์ตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยร่วมกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

ไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายได้ร้อยละ 16.0 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการสูงขึ้น .33 หน่วย

ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการสูงขึ้น .24 หน่วย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ = .33 (ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย) + .24 (ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย)

จากสมการที่ได้จะเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการมากกว่าตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

<u>สมมติฐานที่ 4.5</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยเป็นตัวแปรตาม

(n=158)

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.b	Beta	t	P
ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	1.38	.23	.41	5.92	.00
ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	6.32	.01	.25	3.63	.00
ค่าคงที่ = -2.55 R = .48 R^2 = .23 R^2_{adj} = .22 F = 23.92 Sig. F = .00					

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ในการพยากรณ์ตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยร่วมกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายได้ร้อยละ 22.0 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย สูงขึ้น .41 หน่วย

ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีผลต่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าคะแนนด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าสูงขึ้น จะมีผลทำให้คะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย สูงขึ้น .25 หน่วย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย = .41 (ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย) + .25 (ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย)

จากสมการที่ได้จะเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย มากกว่าตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ข้อวิจารณ์

ในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาจำนวน 158 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 และเป็นเพศชายเพียง 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยพบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มส่วนใหญ่นั้น มักเป็นเพศหญิง เนื่องจากลักษณะของงานที่เกี่ยวกับการผลิตเครื่องนุ่งห่มนั้น เป็นงานด้านการเย็บปักถักร้อย ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนและพิถีพิถันเพื่อให้งานออกมาดี ดังนั้น ผู้หญิงจึงทำงานประเภทนี้และสนใจในงานด้านนี้มากกว่า นอกจากนี้พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และมีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

2. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ผลการศึกษาความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนอยู่ระหว่าง 7-13 คะแนน จากคะแนนเต็มของแบบวัด 20 คะแนน เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า

ความรู้ที่พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 90 (ดังแสดงในภาคผนวก ค) สามารถตอบข้อคำถามได้ถูกต้องในเรื่อง ค่าตอบแทนการทำงาน (98.1%) ระบบการจัดการ (93.1%) แรงงานเด็ก (91.1%) และชั่วโมงการทำงาน (90.5%) อย่างไรก็ตาม ยังมีบางข้อที่พนักงานระดับบังคับบัญชาจำนวนไม่ถึงครึ่งตอบข้อคำถามได้ถูกต้องในเรื่อง การพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (6.3%) แรงงานหญิง (18.4%) ระบบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย (31.6%) หากพิจารณาความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเร่งให้ความรู้อย่างถ่องแท้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยยังเป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยแก่พนักงาน รวมถึงส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ข่าวในเรื่องที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย

ผลการศึกษา ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานระดับบังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อองค์กร ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย และยังส่งผลต่อการสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่องค์กร จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานระดับบังคับบัญชาเกิดทัศนคติทางบวกต่อมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า ทัศนคติจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับข้อมูล ความจริง และเกิดการเรียนรู้ การประเมินถึงความรู้สึกและคุณค่าที่เกี่ยวกับข้อมูล ความจริงเหล่านั้น โดยที่ข้อมูล ความจริงเหล่านั้น อาจมีค่าเป็นบวกหรือเป็นลบในระดับต่าง ๆ กัน (วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, 2534) ดังนั้น เมื่อพนักงานระดับบังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยในทางบวกอย่างสม่ำเสมอ และเกิดการเรียนรู้ประมินถึงข้อมูลเหล่านั้นและประโยชน์ที่ได้รับ ย่อมส่งผลให้พนักงานระดับบังคับบัญชาเกิดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยในทางบวก

4. ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ผลการศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้

เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยนั้นส่งผลโดยตรงต่อพนักงานทุกคนภายในบริษัทฯ ที่ทำให้แรงงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ในการจัดที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เข้ามาให้การอบรมความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นเหตุให้พนักงานระดับบังคับบัญชามีความสนใจและเกิดความตื่นตัวในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Newstrom และ Davis (1993) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน คือจะต้องมีความรู้และความสามารถที่เพียงพอในการเข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนมีเวลาที่เพียงพอในการเข้ามามีส่วนร่วมและสามารถติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันได้

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 11 สมมติฐาน ปรากฏว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 สมมติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

<u>สมมติฐานที่ 1</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

<u>สมมติฐานที่ 1.1</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ไม่พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แม้ว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาใน

โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง แต่การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาไม่ได้ถูกจำกัดหรือแบ่งแยกกันด้วยเพศที่ต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า ในสังคมปัจจุบันทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิ มีศักดิ์ศรีที่จะสามารถแสดงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยตามที่แต่ละบุคคลต้องการ เพศจึงเป็นสิ่งที่กำหนดความแตกต่างภายนอกเท่านั้น ไม่สามารถชี้วัดการมีส่วนร่วมได้ ดังนั้นเพศจึงไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดุจดาว สุวรรณนิเวศน์ (2547) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ นกน้อย(2545) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาลในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ไม่พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารของบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทางสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานในการจัดส่งที่ปรึกษาเข้ามาอบรมและให้ความรู้ รวมถึงคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยแก่พนักงานระดับบังคับบัญชา ทำให้พนักงานระดับบังคับบัญชาที่แม้จะมีอายุที่แตกต่างกัน แต่ก็ได้รับการอบรมความรู้ในเรื่องมาตรฐานแรงงานไทยกันอย่างครบถ้วน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้พนักงานระดับบังคับบัญชาทุกคนต่างให้ความสนใจและมีความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ นกน้อย (2545) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาลในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และการศึกษาของ ดุจดาว สุวรรณนิเวศน์ (2547) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ไม่พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถสะท้อนให้ทราบว่า แม้ว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาจะมีระดับการศึกษาไม่เท่ากัน ก็ไม่สามารถที่จะวัดถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทยของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งนี้นั้น ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทางสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานในการจัดส่งที่ปรึกษาเข้ามาอบรมและให้ความรู้ รวมถึงคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยแก่พนักงานระดับบังคับบัญชา ทำให้พนักงานระดับบังคับบัญชาที่แม้จะมีระดับการศึกษาต่างกันต่างก็ได้รับความรู้ในเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย ส่งผลให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปทุมมา จงศิริ (2546) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองระบบคุณภาพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของดุจดาว สุวรรณนิเวศน์ (2547) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุงานต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ไม่พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีอายุงานต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงานไทยถือเป็นมาตรฐานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและสิทธิของพนักงานเป็นหลัก ดังนั้น พนักงานระดับบังคับบัญชาจึงเกิดความตื่นตัวและให้ความสนใจในการดำเนินการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยดังกล่าวเป็นอย่างมาก ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทางสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานในการจัดส่งที่ปรึกษาเข้ามาอบรมและให้ความรู้ รวมถึงคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยแก่พนักงานระดับบังคับบัญชา ทำให้พนักงาน

ระดับบังคับบัญชาที่แม้จะมีอายุงานที่แตกต่างกัน แต่ก็ได้รับการอบรมความรู้ในเรื่องมาตรฐานแรงงานไทยกันอย่างครบถ้วน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้พนักงานระดับบังคับบัญชาทุกคนต่างให้ความสนใจและมีความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ นกน้อย (2545) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาลในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

<u>สมมติฐานที่ 2</u> ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวม และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากพนักงานระดับบังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยในระดับสูงขึ้นก็จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom และคณะ ที่กล่าวว่า ความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลและในความสัมพันธ์ที่กลับกัน เมื่อบุคคลกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ก็ให้เกิดการเรียนรู้ หรือความรู้ตามมาจากพฤติกรรมของกิจกรรมนั้นได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Newstrom และ Davis (1993) ที่กล่าววว่า ความรู้ทักษะและความสามารถที่เพียงพอของพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานขององค์การ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทัศนีย์ แก้วทอง (2544) ที่ว่า ความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 และผลการวิจัยของ อรวรรณ นกน้อย (2545) ที่ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาลในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และผลการวิจัยของ ปทุมมา จงศิริ (2546) ที่ว่า ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

<u>สมมติฐานที่ 3</u> ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากพนักงานระดับบังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อมาตรฐานแรงงานไทย จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยพบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งสัมพันธ์กับผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับมากด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Gary (1992) ที่ว่าทัศนคติของบุคคลจะมีอิทธิพลในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นต่อวัตถุ สถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่มบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีทัศนคติในทิศทางบวก หรือทิศทางที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทัศนีย์ แก้วทอง (2544) ที่พบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 และผลการวิจัยของ ปทุมมา จงศิริ (2546) ที่พบว่า ทัศนคติต่อระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และผลการวิจัยของ ดุจดาว สุวรรณนิเวศน์ (2547) ที่พบว่า ทัศนคติต่อระบบพัฒนารับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

<u>สมมติฐานที่ 4</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

<u>สมมติฐานที่ 4.1</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้

เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ร้อยละ 16.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

<u>สมมติฐานที่ 4.2</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการได้ร้อยละ 23.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

<u>สมมติฐานที่ 4.3</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ได้ร้อยละ 21.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

<u>สมมติฐานที่ 4.4</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการได้ร้อยละ 16.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

<u>สมมติฐานที่ 4.5</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวม ได้ร้อยละ 22.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 (สมมติฐานที่ 4.1 ถึง สมมติฐานที่ 4.5) ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ ได้ร้อยละ 22.0, 16.0, 23.0 และ 16.0 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์มีเพียงทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์

ได้ร้อยละ 21.0 ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวกซึ่งกันและกัน เมื่อพิจารณาลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม ในลักษณะที่ 4 ของ Schwartz, 1975 (อ้างในชิดชนก ศรีไพโรจน์, 2542: 49) ที่กล่าวว่าความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับทางอ้อมนั้น ทัศนคติจะเป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดการปฏิบัติตามมา กล่าวคือ การจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งนี้นั้น เริ่มจากการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยเป็นลำดับแรกก่อน เพื่อสร้างความเข้าใจในระบบมาตรฐานแรงงานไทย และจากผลการศึกษาที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพนักงานระดับบังคับบัญชาได้รับความรู้ ก็ส่งผลให้พนักงานระดับบังคับบัญชาประเมินข้อมูลที่ได้รับและก่อให้เกิดเป็นทัศนคติในทิศทางบวก และภายหลังจากการปฏิบัติก็ยิ่งส่งผลให้แสดงทัศนคติในทิศทางบวกที่ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่าสอดคล้องกับการวิจัยของสายสุนีย์ ปวุตินันท์ (2541) ที่พบว่าความรู้เกี่ยวกับโครงการ TQM สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการ TQM ได้ และผลการวิจัยของ ทัศนีย์ แก้วทอง (2544) ที่พบว่าความรู้และทัศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 และผลการวิจัยของ ดุจดาว สุวรรณนิเวศน์ (2547) ที่พบว่าทัศนคติต่อระบบพัฒนารับรองคุณภาพโรงพยาบาลสามารถทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัย เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย 4) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาจากพนักงานระดับบังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง มีจำนวน 182 คน ซึ่งผู้วิจัยได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan พบว่าถ้าจำนวนประชากร 182 คน จะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 123 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเอง แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน เป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบวัดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย เป็นแบบวัดความรู้ที่สร้างขึ้นโดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย เป็นแบบสอบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 4 แบบวัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย เป็นแบบสอบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1977) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ ครอบคลุมการมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์หาค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ค่าสถิติทั้งหมดคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.6 มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.8 และมีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2

2. พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง

4. พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในทุก ๆ ด้าน อันประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ อยู่ในระดับมาก

5. พนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเป็นไปตามสมมติฐาน

7. ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในทุก ๆ ด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเป็นไปตามสมมติฐาน

8. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ ได้ร้อยละ 22.0, 16.0, 23.0 และ 16.0 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์มีเพียงทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในทุก ๆ ด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม พบว่ายังมีพนักงานระดับบังคับบัญชาอีกส่วนหนึ่งที่ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ระดับทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย เป็นข้อมูลที่สามารถนำไปประกอบการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานระดับบังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาจะอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย แรงงานหญิง และระบบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานในทุกระดับ ทั้งที่เป็น

พนักงานเข้าใหม่ และพนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้ว ทั้งนี้การฝึกอบรมจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยได้ดียิ่งขึ้นและยังช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในการนำระบบมาตรฐานแรงงานเข้ามาใช้ในองค์การด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย และพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยที่ดียิ่งขึ้น พร้อมกับรักษาระดับทัศนคติที่ดีต่อมาตรฐานแรงงานไทยให้คงอยู่ และปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อมาตรฐานแรงงานไทยให้ดีขึ้นด้วย โดยการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งนอกจากจะเป็นการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อมาตรฐานแรงงานไทยแล้ว ยังส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อมาตรฐานแรงงานไทยด้วย ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือในการที่จะทำให้การดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. ผู้บริหารควรทำการสำรวจความคิดเห็นหรือความต้องการของพนักงานภายในองค์การเพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็นหรือความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตลอดจนนโยบายขององค์การ แผนการสนับสนุนหรือประชาสัมพันธ์ขององค์การ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบธุรกิจผลิตสินค้าประเภทอื่น ๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรมผลิตของเล่น โรงงานอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์เซรามิค เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายขอบเขตผลการวิจัยว่า ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ทัศนคติ เป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมให้

พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบธุรกิจผลิตสินค้าประเภทอื่น ว่ามีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ควรมีการศึกษาถึงผลต่อเนื่องที่ได้รับจากการที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยแล้วนั้น สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์การของตนมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การหรือไม่ อย่างไร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายขอบเขตผลการวิจัยว่า ความรู้ ทัศนคติ นอกจากจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทยแล้ว ยังสามารถส่งผลสืบเนื่องให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและความผูกพันในองค์การ ตามมาอีกด้วย

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2547. **คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546.** กระทรวงแรงงาน.

_____. 2547. **มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย : ข้อกำหนด.** กระทรวงแรงงาน.

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน. 2548. **การสัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2548 เรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๔๖) เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า (วันที่ 24 มิถุนายน 2548) .** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์ จำกัด.

จิรวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2538. **ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม: การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามดีการพิมพ์.

ชวาล แพรัตกุล. 2526. **เทคนิคการเขียนข้อทดสอบ**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช จำกัด.

ชิดชนก ศรีไพโรจน์. 2542. **ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับสุขอนามัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐพล ลีลาวัฒนานนท์ และคณะ. 2549. **รายงานการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)**. ศูนย์วิจัยกฎหมายและแรงงาน, บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด.

ดุจดาว สุวรรณนิเวศน์. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทัศนีย์ แก้วทอง. 2544. **อิทธิพลของความรู้ ทัศนคติ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม: กรณีศึกษา บริษัท โทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพมาศ ธีรเวคิน. 2539. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2527. **จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น**. แผนกจิตวิทยา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2535. **การวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : B&B Publishing.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ปทุมมา จงศิริ. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการร่วมมือในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ยุพาพร แจ่มอุลิตรัตน์. 2549. หัวหน้าโครงการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย. **สัมภาษณ์**, 22 กันยายน 2549.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. **การวัดทัศนคติเบื้องต้น**. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534. **จิตวิทยาทัศนคติ**. ภาควิชาจิตวิทยา, คณะมนุษย์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วิจิตพาณี พาชยมัย. 2532. **การทดสอบทางจิตวิทยา**. ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2547. **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี**.

สมโภชน์ อุดมศรี. 2541. **การดำเนินการเพื่อให้ได้รับ ISO 9002: กรณีศึกษา บริษัทเมลโก้ คอนซูเมอร์ โปรดักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลียงเชียง.

สุมาลี จันทร์ชลอ. 2542. **การวัดและการประเมินผล**. ศูนย์สื่อเสริมคุณภาพ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

สุวิทย์ สุทธิจิระพันธ์. 2547. **การส่งเสริมธุรกิจไทยในต่างประเทศ ข่าวความเคลื่อนไหวล่าสุด มาตรการทางการค้ารายสินค้า**. ประชาชาติธุรกิจ (5-7 เมษายน 2547) : 18.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. 2541. **ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2547. **ข้อควรรู้เรื่องมาตรฐานแรงงาน.** กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

อรวรรณ นกน้อย. 2545. **การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารี เพชรผุด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

Bloom et al. 1956. Taxonomy of educational objectives: Handbook I, The cognitive domain. New York: David Mckay & Co.

Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. 1977. **Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation**. Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.

Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. 1980. "Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity". **World Development**. Vol. 8 (January 1980): 324-328.

Cotton, J.L., D. A. Vollath and K. L. Froggatt. 1989. "Employee Participation Diverse from and Different Outcomes". pp. 360-372 in J. W. Newstrom and K. Davis (eds.). **Organization Behavior**. New York: McGrew-Hill Inc.

Counte, M.A. et. al. 1992. "Total quality management in a health care organization: How are employee affected?". **Hospital and Health Services Administration**. 37 (11)

Davis, K. D. 1972. **Human Behavior at Work-Human Relations and Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology**. (2nd ed.). New York: Prentice-Hall Inc.

Fenaroff, A. 1980. **Community Involvment in Health System for Primary Health Care**. Geneva: World Health Organization.

Gary, J. 1992. **Organizational behavior : Understanding Life at Work**. (3rd ed.). New York : HarperCollins Publishing Inc.

Good, V. G. (ed.) 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw Hill Book Company.

Hung, C. 1999. **A study of factors affecting the implementation of ISO 9000 in Taiwan's construction industry**. University of Nortern Iowa.

Katz, D. 1960. The functional approach to the study of attitudes. **Public Opinion Quarterly**. 24 , 163-204.

World Health Organization. 1981. **Community Involvement in Health for Primary Health Care**. Geneva: WHO.

Newstrom, J.W. and K. Davis. 1993. **Organizational behavior: human behavior at work**. (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970. Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30. (pp. 608-609).

Strasser M., E. Arom and C. B. Ralph. 1981. **Fundamental of Safety Education**. New York: Macmillan Publishing.

Triandis, H.C. 1971. **Attitude and Attitude Change.** New York: John Willy & Son Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาววรพร ยิ่งยงวรปัญญา กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความประสงค์ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย และนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการทำวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบท้ายนี้ อย่างตรงความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านที่สุด โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในขอบเขตและเป็นไปตามหลักวิชาการเท่านั้น คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบกระเทือนหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
วรพร ยิ่งยงวรปัญญา

<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</u>

คำชี้แจง – โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่าน
<u>กรุณาตอบทุกข้อ</u>

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ..... ปี……..เดือน

3. ระดับการศึกษาสูงสุด
   ☐ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
   ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ..... ปี ..... เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ผู้ที่มีความสนใจแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย กรุณาติดต่อกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร

คำชี้แจง - ต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเพื่อวัดความรู้สึกของท่านที่มีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ใน องค์กร

- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านเชื่อว่าการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น					
2.	ท่านคิดว่าการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร จะทำให้การทำงานมีความยุ่งยากมากขึ้น					
3.	ท่านรู้สึกภูมิใจหากองค์กรของท่านได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
4.	ท่านเห็นความสำคัญถึงประโยชน์ของการที่องค์กรของท่าน นำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.	การปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทยทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่					
6.	ท่านคิดว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือกัน					
7.	ท่านเชื่อว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทยจะช่วยพัฒนาระบบการจัดการด้านแรงงานให้ดีขึ้น					
8.	ท่านรู้สึกว่าบริษัทฯ เห็นความสำคัญของพนักงานมากขึ้นเมื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
9.	ท่านไม่เห็นประโยชน์ของการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร					
10.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
11.	ท่านคิดว่าบริษัทฯ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้					
12.	ท่านอยากให้ทุกคนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
13.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
14.	ท่านคิดว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือกัน					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15.	ท่านติดตามอ่านข่าวสารเรื่องระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
16.	ท่านจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
17.	ท่านสามารถอธิบายถึงข้อดีของระบบมาตรฐานแรงงานไทยให้ผู้อื่นเข้าใจได้					
18.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย					
19.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเท่านั้น					
20.	ท่านจะปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยอย่างเคร่งครัด					

<u>ตอนที่ 4 แบบวัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย</u>

คำชี้แจง - โปรดอ่านข้อความที่บรรยายลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของท่านในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

<u>กรุณาตอบทุกข้อ</u>

ข้อที่	ข้อความ	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
1.	ท่านได้ร่วมเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของแผนงาน				
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมจัดทำแผนของหน่วยงาน				
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการวางแผนของหน่วยงาน				
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแผนงานหรือโครงการต่างๆ				
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณางบประมาณของโครงการต่างๆ				
6.	ท่านได้ร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาในหน่วยงาน				
7.	ท่านเข้าร่วมฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย				
8.	ท่านมีส่วนร่วมเสนอในการกำหนดทางเลือกต่างๆ ของแผนงาน				
9.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมต่างๆของแผนงาน				

ข้อที่	ข้อความ	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
10.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาของตัวเองในการเข้ารับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย				
11.	ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียดของการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย				
12.	ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน				
13.	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน				
14.	ท่านมีส่วนร่วมเร่งรัดการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์				
15.	ท่านมีส่วนร่วมเผยแพร่ความรู้และให้คำแนะนำกับผู้อื่นในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย				
16.	ท่านได้ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรมตามมาตรฐานแรงงานไทย				
17.	ท่านได้ร่วมในหน่วยงานตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน				
18.	ท่านได้ร่วมมือในการดำเนินการแก้ไขและป้องกันเมื่อพบว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนด				
19.	ท่านได้ร่วมมือในการทำกิจกรรมตามมาตรฐานแรงงานกับทีมที่ดำเนินงานมาตรฐานแรงงาน				

ข้อที่	ข้อความ	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีเลย
20.	ท่านมีส่วนร่วมพิจารณาปรับปรุง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย				
21.	การดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทยทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
22.	ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทฯ นำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ ทำให้พนักงานลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน				
23.	การนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ในบริษัทฯ ทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานแรงงาน				
24.	พนักงานในหน่วยงานของท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบริษัทฯ มากขึ้น				
25.	ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทฯ นำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนายจ้าง				
26.	การดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทยทำให้พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการมากขึ้น				
27.	ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทฯ นำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ ทำให้พนักงานได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานมากขึ้น				

ข้อที่	ข้อความ	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีเลย
28.	การนำระบบมาตรฐานแรงงานเข้ามาใช้ในบริษัทฯ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น				
29.	การนำระบบมาตรฐานแรงงานเข้ามาใช้ในบริษัทฯ ทำให้พนักงานมีรายได้เพิ่มมากขึ้น				
30.	ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทฯ นำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน				
31.	การนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเข้ามาใช้ในบริษัทฯ ทำให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นธรรม				
32.	ท่านได้นำเอาปัญหา อุปสรรคที่พบเห็นในการดำเนินกิจกรรมมาตรฐานแรงงานมารายงานเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปปรับปรุง				
33.	ท่านได้ร่วมเสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการมาตรฐานแรงงานไทยหรือผู้แทนลูกจ้างว่าขั้นตอนการดำเนินงานขั้นตอนใดบ้างที่ควรปรับปรุง				
34.	ท่านปรึกษาหารือกับคณะกรรมการมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานของกิจกรรมมาตรฐานแรงงานไทย				
35.	ท่านได้ศึกษาผลการดำเนินงานของกิจกรรมมาตรฐานแรงงานไทย				
36.	ท่านได้ร่วมประเมินผลว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานแรงงานไทยเป็นไปตามแผนที่วางไว้				

ข้อที่	ข้อความ	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีเลย
37.	ท่านให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย				
38.	ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการระบบมาตรฐานแรงงานไทย				

ภาคผนวก ข

การทดสอบเครื่องมือ

ตารางผนวกที่ 1 แสดงค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวัดทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย

ลำดับข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
1	.40
2	.57
3	.53
4	.26
5	.69
6	.62
7	.55
8	.69
9	.59
10	.63
11	.31
12	.66
12	.65
14	.78
15	.68
16	.71
17	.61
18	.76
19	.83
20	.76
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 9.32	

ตารางผนวกที่ 2 แสดงค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

ลำดับข้อที่	ค่า Item-Total Correlation
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	
1	.77
2	.78
3	.84
4	.88
5	.82
6	.84
7	.67
8	.92
9	.94
10	.42
11	.55
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .95	
การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ	
12	.91
13	.88
14	.91
15	.73
16	.82
17	.44
18	.88
19	.88
20	.87
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .95	

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์	ค่า Item-Total Correlation
21	.63
22	.75
23	.50
24	.73
25	.44
26	.61
27	.49
28	.59
29	.77
30	.74
31	.61
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .890	
การมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ	
32	.85
33	.94
34	.95
35	.95
36	.96
37	.86
38	.91
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .97	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98	

ภาคผนวก ค

จำนวน และร้อยละ จำแนกรายข้อตามความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ของพนักงานระดับบังคับบัญชา

ตารางผนวกที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกรายข้อตามแบบสอบถามวัดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

(n = 158)

ลำดับข้อที่	ตอบถูก	ตอบผิด
1	50	108
	31.6%	68.4%
2	121	37
	76.6%	23.4%
3	78	80
	49.9%	50.6%
4	92	66
	58.2%	41.8%
5	155	3
	98.1%	1.9%
6	143	15
	90.5%	9.5%
7	29	129
	18.4%	81.6%
8	144	14
	91.1%	8.9%
9	114	44
	72.2%	27.8%
10	133	25
	84.2%	15.8%
11	134	24
	84.8%	15.2%

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ลำดับข้อที่	ตอบถูก	ตอบผิด
12	10	148
	6.3%	93.7%
13	83	75
	52.5%	47.5%
14	81	77
	51.3%	48.7%
15	50	108
	31.6%	68.4%
16	65	93
	41.1%	58.9%
17	106	52
	67.1%	32.9%
18	86	72
	54.4%	45.6%
19	147	11
	93.0%	7.0%
20	144	13
	91.1%	8.2%

ภาคผนวก ง

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยจำแนกตามรายข้อ

ตารางผนวกที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย จำแนกตามรายข้อ

(n = 158)

ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	$\bar{x}$	S.D.
1. ท่านเชื่อว่าการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น	4.16	.53
2. ท่านคิดว่าการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร จะทำให้การทำงานมีความยุ่งยากมากขึ้น	2.59	.89
3. ท่านรู้สึกภูมิใจหากองค์กรของท่าน ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานไทย	4.55	.54
4. ท่านเห็นความสำคัญถึงประโยชน์ของการที่องค์กรของท่าน นำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้	4.10	.86
5. การปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทยทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่	1.93	.75
6. ท่านคิดว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือกัน	4.69	.50
7. ท่านเชื่อว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทยจะช่วยพัฒนาระบบการจัดการด้านแรงงานให้ดีขึ้น	4.53	.50
8. ท่านรู้สึกว่าบริษัทฯ เห็นความสำคัญของพนักงานมากขึ้นเมื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	4.16	.59
9. ท่านไม่เห็นประโยชน์ของการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในองค์กร	1.94	1.01
10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย	4.25	.76
11. ท่านคิดว่าบริษัทฯ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้	1.62	.72
12. ท่านอยากให้ทุกคนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของระบบมาตรฐานแรงงานไทย	4.43	.52
13. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย	4.25	.65
14. ท่านคิดว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือกัน	4.67	.47
15. ท่านติดตามอ่านข่าวสารเรื่องระบบมาตรฐานแรงงานไทย	3.75	.80
16. ท่านจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย	4.44	.53

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

(n = 158)

ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย	$\bar{x}$	S.D.
17. ท่านสามารถอธิบายถึงข้อดีของระบบมาตรฐานแรงงานไทยให้ผู้อื่นเข้าใจได้	4.01	.70
18. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย	1.67	.66
19. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเท่านั้น	1.61	.77
20. ท่านจะปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยอย่างเคร่งครัด	4.28	.83

ภาคผนวก จ

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตาราง Krejcie & Morgan

ตารางที่ 5 สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	150	108	460	210	2,200	327
15	14	160	113	480	214	2,400	331
20	19	170	118	500	217	2,600	335
25	24	180	123	550	226	2,800	338
30	28	190	127	600	234	3,000	341
35	32	200	132	650	242	3,500	346
40	36	210	136	700	248	4,000	351
45	40	220	140	750	254	4,500	354
50	44	230	144	800	260	5,000	357
55	48	240	148	850	265	6,000	361
60	52	250	152	900	269	7,000	364
65	56	260	155	950	274	8,000	367
70	59	270	159	1,000	278	9,000	368
75	63	280	162	1,100	285	10,000	370
80	66	290	165	1,200	291	15,000	375
85	70	300	169	1,300	297	20,000	377
90	73	320	175	1,400	302	30,000	379
95	76	340	181	1,500	306	40,000	380
100	80	360	186	1,600	310	50,000	381
110	86	380	191	1,700	313	75,000	382
120	92	400	196	1,800	317	100,000	384
130	97	420	201	1,900	320		
140	103	440	205	2,000	322		

ที่มา : Krejcie and Morgan (1970: 608-609)

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาววรพร ยิ่งยงวรปัญญา
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 18 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ที่ปรึกษามาตรฐานแรงงาน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันคีนันแห่งเอเชีย