# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## 4.1 บทนำ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การธุรกิจในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ คือ (1) ศึกษาการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทย ที่มีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์การธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทยที่มีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวก และเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

| | | |
|---|---|---|
| $\overline{X}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| MIN | หมายถึง | คะแนนต่ำสุด (Minimum) |
| MAX | หมายถึง | คะแนนสูงสุด (Maximum) |
| SK | หมายถึง | ค่าความเบ้ (Skewness) |
| KU | หมายถึง | ค่าความโด่ง (Kurtosis) |
| CV | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) |
| $X^2$ | หมายถึง | ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์ |
| $\Lambda_x$ | หมายถึง | เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก |

| | | |
|---|---|---|
| $\Lambda_Y$ | หมายถึง | เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายใน |
| $\Gamma$ | หมายถึง | เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปตัวแปรแฝงภายใน |
| $\beta$ | หมายถึง | เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปตัวแปรแฝงภายใน |
| $R$ | หมายถึง | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Regression coefficient) |
| $R^2$ | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) |
| $df$ | หมายถึง | ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom) |
| P | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| AGFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit-Index) |
| GFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) |
| NFI | หมายถึง | ดัชนีวัดความเป็นปกติ (Normed Fit Index) |
| NNFI | หมายถึง | ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์(Non Normed Fit Index) |
| RFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) |
| RMR | หมายถึง | ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual) |
| RMSEA | หมายถึง | ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Root Mean Square Error of Approximation) |

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

| | | |
|---|---|---|
| CSR | หมายถึง | ความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน |
| CSR_EM | หมายถึง | การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment and employment relationships) |
| CSR_CW | หมายถึง | เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Condition of work and social protection) |
| CSR_SD | หมายถึง | การสานเสวนาทางสังคม การมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง (Social dialogue) |
| CSR_HS | หมายถึง | อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety at work) |

| | | |
|---|---|---|
| CSR_HD | หมายถึง | การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (Human development and Training in the Workplace) |
| QWL | หมายถึง | คุณภาพชีวิตในการทำงาน |
| QWL_SH | หมายถึง | การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย (Satisfaction of health and safety needs) |
| QWL_SF | หมายถึง | การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (Satisfaction of economic and family needs) |
| QWL_SS | หมายถึง | การตอบสนองความต้องการด้านสังคม (Satisfaction of social needs) |
| QWL_SE | หมายถึง | การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี (Satisfaction of esteem needs) |
| QWL_SA | หมายถึง | การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ (Satisfaction of actualization needs) |
| QWL_SK | หมายถึง | การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ (Satisfaction of knowledge needs) |
| QWL_ST | หมายถึง | การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ (Satisfaction of aesthetic needs) |

การนำเสนอผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (2) ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย และ (3) สรุป

**4. 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น**

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอนคือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยค่าสถิติที่นำเสนอคือ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normal Distribution) หรือไม่ ค่าสถิติที่นำเสนอคือ ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม | | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| เพศ | ชาย | 633 | 71.0 |
| | หญิง | 259 | 29.0 |
| อายุ | ต่ำกว่า 30 ปี | 393 | 44.1 |
| | 30 – 39 ปี | 302 | 33.9 |
| | 40 – 49 ปี | 161 | 18.0 |
| | 50 – 59 ปี | 36 | 4.0 |
| | มากกว่า 59 ปี | - | - |
| ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน | ผู้บริหาร /หัวหน้างาน | 285 | 32.0 |
| | ระดับปฏิบัติการ | 607 | 68.0 |
| ประเภทงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน | บริหาร-จัดการ | 98 | 11.0 |
| | ให้บริการ | 114 | 12.8 |
| | ผลิต | 431 | 48.3 |
| | ซ่อมบำรุง | 51 | 5.7 |
| | บัญชี-การเงิน | 35 | 3.9 |
| | จัดซื้อ | 14 | 1.6 |
| | ทรัพยากรมนุษย์ | 55 | 6.2 |
| | การตลาด-ขาย | 5 | 0.6 |
| | ธุรการ-สนับสนุน | 88 | 9.9 |
| ระดับการศึกษา | มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า | 217 | 24.3 |
| | ปวช. /ปวส. / อนุปริญญา | 309 | 34.6 |
| | ปริญญาตรี | 317 | 35.5 |
| | ปริญญาโท | 46 | 5.2 |
| | ปริญญาเอก | 3 | 0.3 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (71.0%) อยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน (อายุต่ำกว่า 30 ปี) มากที่สุดรองมาคือ 30 ถึง 39 ปี เมื่อพิจารณาระดับตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (68%) และกลุ่มตัวอย่างส่วนมากสำเร็จ

การศึกษาระดับปริญญาตรี (35.5%) รองลงมาคือ การศึกษาระดับ ปวช.-อนุปริญญา (34.6%) เมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทลักษณะของงานที่รับผิดชอบ พบว่า ส่วนมากปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตมากที่สุด (48.3%) รองลงมาคือ ฝ่ายบริการ (12.8%) ฝ่ายการจัดการ (11.0%) ฝ่ายธุรการ-สนับสนุน (9.9%) ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (6.2%) ฝ่ายซ่อมบำรุง (5.7%) ฝ่ายบัญชี-การเงิน (3.9%) ฝ่ายจัดซื้อ (1.6%) และ ฝ่ายการตลาด-ขาย (0.6%) ตามลำดับ

สำหรับในส่วนสุดท้ายของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนเสนอแนะ พบว่ามีผู้กรอกแบบสอบถามส่วนนี้เพียง 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.008 โดยมีผู้เสนอให้องค์การเพิ่มสวัสดิการ 3 ราย (0.003%) ให้องค์การบรรจุเป็นพนักงานประจำ 2 ราย (0.002%) ให้ดูแลกลุ่มพิเศษเพิ่ม (ผู้อพยพ) 1 ราย (0.001%) ให้องค์การเพิ่มความถี่ในการฝึกอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 1 ราย (0.001%) และให้องค์การเพิ่มเรื่องการสื่อสารให้มากขึ้น 1 ราย (0.001%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง (Latent Variables) 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นด้านแรงงาน (CSR) ได้แก่ 1) การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (CSR_EM) 2) เงื่อนไขการจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคม (CSR_CW) 3) การสานเสวนาทางสังคมการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง (CSR_SD) 4) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (CSR_HS) และ 5) การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (CSR_HD) องค์ประกอบที่สองคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ได้แก่ 1) การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัย และความปลอดภัย (QWL_SH) 2) การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (QWL_SF) 3) การตอบสนองความต้องการด้านสังคม (QWL_SS) 4) การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี(QWL_SE) 5) การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ (QWL_SA) 6) การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ (QWL_SK) และ 7) การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์(QWL_ST)

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ ของความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23 ถึง 6.33 แสดงว่าบุคลากรที่ทำงานในองค์การธุรกิจเห็นว่า องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นด้านแรงงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงระดับมาก โดยเฉพาะในมิติด้านเงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (5.76) แสดงให้เห็นว่าองค์การธุรกิจ ให้ความสำคัญในการปฏิบัติเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างงานที่เป็นไปตามกฎหมาย และการคุ้มครองทางสังคมแก่พนักงานของตน โดยเคารพต่อข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และการประกันสังคม มีการกำหนดเงื่อนไขใน

การทำงานทั้งเรื่องชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การกำหนดวันหยุด ตามสมควร มีการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องตามกฎหมายกำหนด ทั้งจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนโดยตรงให้กับพนักงานโดยไม่ผ่านตัวแทน ในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานก็มีค่าเฉลี่ยที่สูง (5.55) แสดงถึงว่าองค์การธุรกิจให้ความสำคัญเรื่องนี้มากเช่นกัน โดยองค์การธุรกิจจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัย อันอาจจะเกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ถัดมาคือการจ้างงาน และความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (5.36) คือสิ่งที่องค์การแสดงถึงการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่หลบเลี่ยงภาระ หน้าที่ของนายจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง มีการจัดทำสัญญาจ้างงานตามกฎหมาย ในด้านการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (4.40) และการเจรจาหารือทางสังคม (4.23) มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าการเจรจาหารือทางสังคม แสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนา การฝึกอบรม และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าของพนักงาน บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติ องค์การให้เคารพความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงาน ในเรื่องเวลาการทำงานจัดให้มีช่วงเวลาทำงานที่สมเหตุสมผล ให้พนักงานมีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุลในระดับปานกลางถึงระดับมาก องค์การมีการจัดเตรียมแผนการคุ้มครอง และสร้างความก้าวหน้าให้กับกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้แก่ผู้หญิง เด็ก ผู้อพยพ ผู้พิการ เป็นต้น นอกจากนั้นองค์การธุรกิจจัดให้มีโครงการ หรือกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี สำหรับการเจรจาหารือทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าองค์การยอมรับความสำคัญ และการเข้าร่วมในองค์กรนายจ้าง หรือองค์กรการเจรจาต่อรองที่เกี่ยวข้อง ไม่ขัดขวางหรือกีดกันในการที่พนักงานใช้สิทธิของตนในการก่อตั้ง หรือร่วมในองค์กรการเจรจาต่อรอง ไม่ปลดพนักงานออกจากตำแหน่ง หรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่แสวงหาการก่อตั้ง หรือร่วมในองค์กรการเจรจาต่อรอง องค์การมีการจัดเตรียมข้อมูลเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบสำคัญต่อการจ้างงาน ให้แก่หน่วยงานภาครัฐและตัวแทนของพนักงาน และตัวแทนลูกจ้างสามารถเข้าถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจขององค์การ สามารถเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงาน และข้อมูลต่างๆ ที่เหมาะสมเท่าที่สามารถทำได้ในระดับปานกลางและน้อยที่สุดในประเด็นแรงงานทั้งหมด

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้มีคะแนนส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความโด่งหรือความสูงของการแจกแจง พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีโค้งของการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบน แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ มีการ

กระจายของข้อมูลมาก อย่างไรก็ตาม แม้ว่าตัวแปรสังเกตได้จะมีค่าความเบ้และความโด่งแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อยแต่ก็จัดว่าใกล้ศูนย์ จึงถือว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม (N = 892)

| องค์ประกอบ | ตัวแปร | ค่า เฉลี่ย | ระดับ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน** | **CSR_EM** | **5.36** | **มาก** | **0.94** | **-1.064** | **1.26** |
| 1.1 เชื่อมั่นว่างานที่ทำดำเนินการโดยบุคคลที่ยอมรับโดยกฎหมายว่าเป็นลูกจ้าง | EM1 | 6.33 | มากที่สุด | 1.02 | -1.746 | 3.39 |
| 1.2 การไม่หลบเลี่ยงภาระหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย | EM2 | 6.19 | มากที่สุด | 1.09 | -1.620 | 3.07 |
| 1.3 หลีกเลี่ยงการจ้างงานชั่วคราว | EM3 | 4.90 | ค่อนข้างมาก | 1.67 | -0.759 | -0.02 |
| 1.4 การแจ้งต่อผู้แทนพนักงานและพิจารณาร่วมกันในการลดผลกระทบที่รุนแรงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ | EM4 | 5.18 | ค่อนข้างมาก | 1.35 | -0.695 | 0.34 |
| 1.5 ละเว้นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน | EM5 | 5.29 | ค่อนข้างมาก | 1.52 | -0.969 | 0.49 |
| 1.6 วิธีการปฏิบัติในการเลิกจ้างที่ไม่เลือกปฏิบัติ | EM6 | 5.68 | มาก | 1.33 | -1.207 | 1.50 |
| 1.7 การทำสัญญาจ้างงานกับองค์การที่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมาย | EM7 | 5.65 | มาก | 1.26 | -0.962 | 1.00 |
| 1.8 การปฏิบัติด้านแรงงานตามกรอบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | EM8 | 5.87 | มาก | 1.21 | -1.093 | 1.07 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ตัวแปร | ค่า เฉลี่ย | ระดับ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2. เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม** | **CSR_CW** | **5.76** | **มาก** | **0.96** | **0.258** | **0.57** |
| 2.1 เงื่อนไขในการทำงานเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบระดับประเทศ | CW1 | 5.98 | มาก | 1.17 | -1.430 | 2.45 |
| 2.2 เคารพข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขในการจ้างงาน และการประกันสังคม | CW2 | 6.00 | มาก | 1.19 | -1.404 | 1.90 |
| 2.3 กำหนดเงื่อนไขในการทำงานตามสมควร | CW3 | 5.82 | มาก | 1.32 | -1.318 | 1.56 |
| 2.4 จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องตามกฎหมาย | CW4 | 5.66 | มาก | 1.36 | -1.227 | 1.33 |
| 2.5 จ่ายค่าจ้างโดยตรงแก่พนักงาน | CW5 | 5.85 | มาก | 1.53 | -1.587 | 2.07 |
| 2.6 ไม่หลีกเลี่ยงหน้าที่ในการจัดเตรียมการคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด | CW6 | 5.92 | มาก | 1.16 | -1.211 | 1.54 |
| 2.7 เคารพสิทธิของพนักงานในเรื่องชั่วโมงการทำงาน | CW7 | 5.83 | มาก | 1.20 | -1.176 | 1.65 |
| 2.8 จ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนด | CW8 | 5.83 | มาก | 1.24 | -1.225 | 1.69 |
| 2.9 ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามเวลาที่กฎหมายกำหนด | CW9 | 5.85 | มาก | 1.20 | -1.024 | 0.83 |
| 2.10 ปฏิบัติตามประเพณีนิยมและธรรมเนียมประจำชาติหรือศาสนา | CW10 | 6.06 | มาก | 1.13 | -1.120 | 0.72 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ตัวแปร | ค่า เฉลี่ย | ระดับ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **4. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน** | **CSR_HS** | **5.55** | **มาก** | **0.97** | **-0.829** | **0.54** |
| 4.1 องค์การมีการพัฒนาประยุกต์ใช้และรักษาไว้ซึ่งนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี | HS1 | 5.86 | มาก | 1.12 | -0.941 | 0.75 |
| 4.2 องค์การมีการวิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทุกกิจกรรม | HS2 | 5.84 | มาก | 1.15 | -0.924 | 0.61 |
| 4.3 องค์การมีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและสื่อสารให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง | HS3 | 5.78 | มาก | 1.16 | -0.877 | 0.58 |
| 4.4 องค์การมีการจัดหาอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่จำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน รวมถึงเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ | HS4 | 5.81 | มาก | 1.16 | -0.916 | 0.54 |
| 4.5 องค์การมีการลดและขจัดความเสี่ยงโดยการบันทึกและสอบสวนอุบัติการณ์ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและปัญหาที่คนงานนำเสนอ | HS5 | 5.77 | มาก | 1.14 | -0.852 | 0.24 |
| 4.6 องค์การให้การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถที่เพียงพอในทุกๆเรื่องที่ | HS6 | 5.69 | มาก | 1.27 | -1.089 | 1.19 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ตัวแปร | ค่า เฉลี่ย | ระดับ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง |
|---|---|---|---|---|---|---|
| เกี่ยวข้องในทุกๆตำแหน่งงาน | | | | | | |
| 4.7 องค์การไม่ผลักภาระค่าใช้จ่ายในมาตรการต่างๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน | HS7 | 5.78 | มาก | 1.26 | -1.145 | 1.29 |
| 4.8 องค์การให้ข้อมูลและแนวทางในการจัดการกับความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อย่างถูกต้องครบถ้วน | HS8 | 5.71 | มาก | 1.18 | -0.897 | 0.57 |
| 4.9 องค์การยอมรับฟังเหตุผลการปฏิเสธงานที่จะเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตสุขภาพของคนงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง | HS9 | 5.63 | มาก | 1.18 | -0.729 | 0.18 |
| 4.10 องค์การมีการจัดทำรายงานที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด | HS10 | 5.81 | มาก | 1.16 | -0.887 | 0.43 |
| **5. การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน** | **CSR_HD** | **4.40** | **ปานกลาง** | **0.95** | **-0.880** | **0.81** |
| 5.1 การพัฒนาและการฝึกอบรม และโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติ | HD1 | 5.60 | มาก | 1.32 | -1.041 | 1.00 |
| 5.2 เคารพความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงาน | HD2 | 5.43 | มาก | 1.33 | -0.926 | 0.80 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ตัวแปร | ค่า เฉลี่ย | ระดับ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง |
|---|---|---|---|---|---|---|
| เรื่องเวลาการทำงาน จัดให้มีช่วงเวลาทำงานที่สมเหตุสมผล ให้พนักงานมีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล | | | | | | |
| 5.3 องค์การจัดเตรียมแผนการคุ้มครอง และสร้างความก้าวหน้าให้กับกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้แก่ผู้หญิง เด็ก ผู้อพยพ ผู้พิการ เป็นต้น | HD3 | 5.21 | ค่อนข้างมาก | 1.42 | -0.862 | 0.56 |
| 5.4 องค์การจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี | HD4 | 5.52 | มาก | 1.30 | -1.016 | 1.19 |

การตรวจสอบตัวแปรสังเกตได้ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานในตารางที่ 4.3 เป็นการบรรยายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรในองค์การธุรกิจในการตอบสนองความต้องการแต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน คือการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว การตอบสนองความต้องการด้านสังคม การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ และการตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ ส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48 ถึง 4.07 จากค่าเฉลี่ยดังกล่าวแสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การทั้ง 28 แห่ง อยู่ในระดับมาก มีเพียงการตอบสนองด้านศักดิ์ศรีในเรื่องสันทนาการ เมื่อว่างจากงานเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ย 3.09 ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัวอยู่ในระดับสูงที่สุด (4.07) มีการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย (3.98) การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักดิ์ศรี (3.74) การตอบสนองความต้องการด้านความรู้

(3.65) การตอบสนองความต้องการด้านความศักยภาพ (3.64) การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ (3.49) และการตอบสนองความต้องการด้านสังคม (3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน (N=892)

| องค์ประกอบ | ตัวแปร | ค่า เฉลี่ย | ระดับ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย** | **QWL_SH** | **3.989** | **มาก** | **0.625** | **-0.246** | **-0.112** |
| 1.1การป้องกันจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บในการทำงาน | SH1 | 3.98 | มาก | 0.72 | -0.310 | 0.060 |
| 1.2 การป้องกันจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บนอกการทำงาน | SH2 | 3.90 | มาก | 0.82 | -0.629 | 0.679 |
| 1.3 การเสริมสร้างสุขอนามัย | SH3 | 3.94 | มาก | 0.77 | -0.258 | -0.491 |
| **2.การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว** | **QWL_SF** | **4.079** | **มาก** | **0.940** | **-0.458** | **0.385** |
| 2.1 ค่าจ้างที่เพียงพอ | SF1 | 3.46 | มาก | 0.91 | -0.389 | 0.270 |
| 2.2 ความมั่นคงในงาน | SF2 | 3.60 | มาก | 0.96 | -0.554 | 0.273 |
| 2.3ความต้องการด้านครอบครัวอื่นๆ เช่นการมีเวลานอกเวลาทำงานเพียงพอเพื่ออยู่กับครอบครัว | SF3 | 3.61 | มาก | 0.90 | -0.410 | 0.338 |
| **3.การตอบสนองความต้องการด้านสังคม** | **QWL_SS** | **3.484** | **มาก** | **0.730** | **-0.123** | **0.164** |
| 3.1 ความทัดเทียมในที่ทำงาน | SS1 | 3.87 | มาก | 0.81 | -0.536 | 0.384 |
| 3.2 สันทนาการเมื่อว่างจากงาน | SS2 | 3.09 | ปานกลาง | 0.98 | -0.082 | -0.248 |
| **4. การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักดิ์ศรี** | **QWL_SE** | **3.742** | **มาก** | **0.694** | **-0.487** | **1.084** |
| 4.1 การรับรู้ความสำคัญและแสดงความชื่นชมต่อผลงานที่ทำภายในองค์การ | SE1 | 3.88 | มาก | 0.79 | -0.585 | 0.711 |
| 4.2 การรับรู้ความสำคัญและแสดงความชื่นชมต่อผลงานที่ทำภายนอกองค์การ | SE2 | 3.60 | มาก | 0.79 | 0.246 | 0.407 |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ตัวแปร | ค่า เฉลี่ย | ระดับ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **5. การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ** | **QWL_SA** | **3.642** | **มาก** | **0.780** | **-0.482** | **0.796** |
| 5.1 บรรลุศักยภาพของตนภายในองค์การ | SA1 | 3.63 | มาก | 0.88 | -0.490 | 0.459 |
| 5.2 บรรลุในความเชี่ยวชาญในอาชีพ | SA2 | 3.65 | มาก | 0.83 | -0.384 | 0.434 |
| **6.การตอบสนองความต้องการด้านความรู้** | **QWL_SK** | **3.651** | **มาก** | **0.794** | **-0.499** | **0.595** |
| 6.1 การเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในงาน | SK1 | 3.68 | มาก | 0.85 | -0.507 | 0.442 |
| 6.2 การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญในอาชีพ | SK2 | 3.62 | มาก | 0.88 | -0.433 | 0.183 |
| **7. การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์** | **QWL_ST** | **3.498** | **มาก** | **0.863** | **-0.381** | **0.179** |
| 7.1 การสร้างสรรค์งาน โดยการได้รับโอกาสในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน | ST1 | 3.49 | มาก | 0.90 | -0.302 | -0.041 |
| 7.2 ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลและสุนทรียศาสตร์ทั่วไป คือการได้รับโอกาสจากการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองในเรื่องสุนทรียศาสตร์และการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ | ST2 | 3.50 | มาก | 0.93 | -0.374 | -0.018 |

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย



**4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย**

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์การวิจัยออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน ขององค์การธุรกิจต่างๆในประเทศไทยกับมาตรฐานสากล และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรในองค์การธุรกิจต่างๆในประเทศไทยโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การธุรกิจ ที่มีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ในประเทศไทยกับมาตรฐานสากล

จากการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลเชิงประจักษ์ และการตรวจสอบองค์ประกอบในทางสถิติ ทำให้พบว่า องค์ประกอบในการชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน ขององค์การธุรกิจในประเทศไทยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เงื่อนไขการจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคม การสานเสวนาทางสังคม และการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบตามมาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Standard for Corporate Social Responsibility, Department of Industrial works: CSR-DIW) ที่กำหนดโดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA8000 (Social Accountability 8000) มาตรฐานสากลในการจ้างงานของกิจการทั่วไปซึ่งมีระบบการตรวจสอบและระบบจัดการทั้งด้านคุณภาพสินค้าและบริการของ ISO9000 เป็นพื้นฐานขององค์การ Social Accountability Internatonal (SAI) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่เน้นการคุ้มครองแรงงานในประเด็น การบังคับใช้แรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรอง การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการมอบหมายงาน ชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทน มาตรฐานความรับผิดชอบทั่วโลกของการผลิตสิ่งทอ (Worldwide Responsible Accredited Production - WRAP) ที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติด้านแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยประเด็น การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ในท้องที่ของการดำเนินธุรกิจ การห้ามใช้แรงงานบังคับ การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานและวันหยุด การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การเลื่อนขั้นหรือการสร้างโอกาส

ความก้าวหน้าในการทำงาน และการไม่เลือกปฏิบัติในการเลิกจ้าง สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม จรรยาบรรณทางธุรกิจว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Code of Conduct) โดยสมาคมความยุติธรรมในการใช้แรงงาน (Fair Labor Association – FLA) กำหนดประเด็นชี้วัดในด้านการใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงในการทำงาน มาตรฐาน ISO 26000 โดยองค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐานสากล (International Organization for Standardization: ISO) กำหนดข้อชี้วัดประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานไว้ 5 ประเด็น คือการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เงื่อนไขการจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคม การสานเสวนาทางสังคมและการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4 ตารางเปรียบเทียบมาตรฐาน CSR-DIW กับมาตรฐานสากล

| CSR-DIW | FLA | SA8000 | WRAP | ISO26000 |
|---|---|---|---|---|
| **การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน** | * | * | * | * |
| **เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม** | * | * | * | * |
| **การสานเสวนาทางสังคม** | * | * | * | * |
| **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน** | * | * | * | * |
| **การพัฒนาและอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน** | | | * | * |

จากค่าสถิติพื้นฐาน ในการตรวจสอบองค์ประกอบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าองค์การธุรกิจในประเทศไทย ได้นำแนวการปฏิบัติด้านแรงงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคมของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม (CSR-DIW) ไปปฏิบัติในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอย่างดี จนบุคลากรในองค์การต่างรับทราบและ

ยอมรับ จากที่กล่าวอ้างมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การธุรกิจในประเทศไทยนั้น มีองค์ประกอบของมาตรฐานชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรในองค์การธุรกิจที่มีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย

การนำเสนอผลการวิจัยในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ที่ว่า "ความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การธุรกิจในประเทศไทย มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรขององค์การหรือไม่ และผลกระทบดังกล่าวมีทิศทางและอยู่ในระดับใด" ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

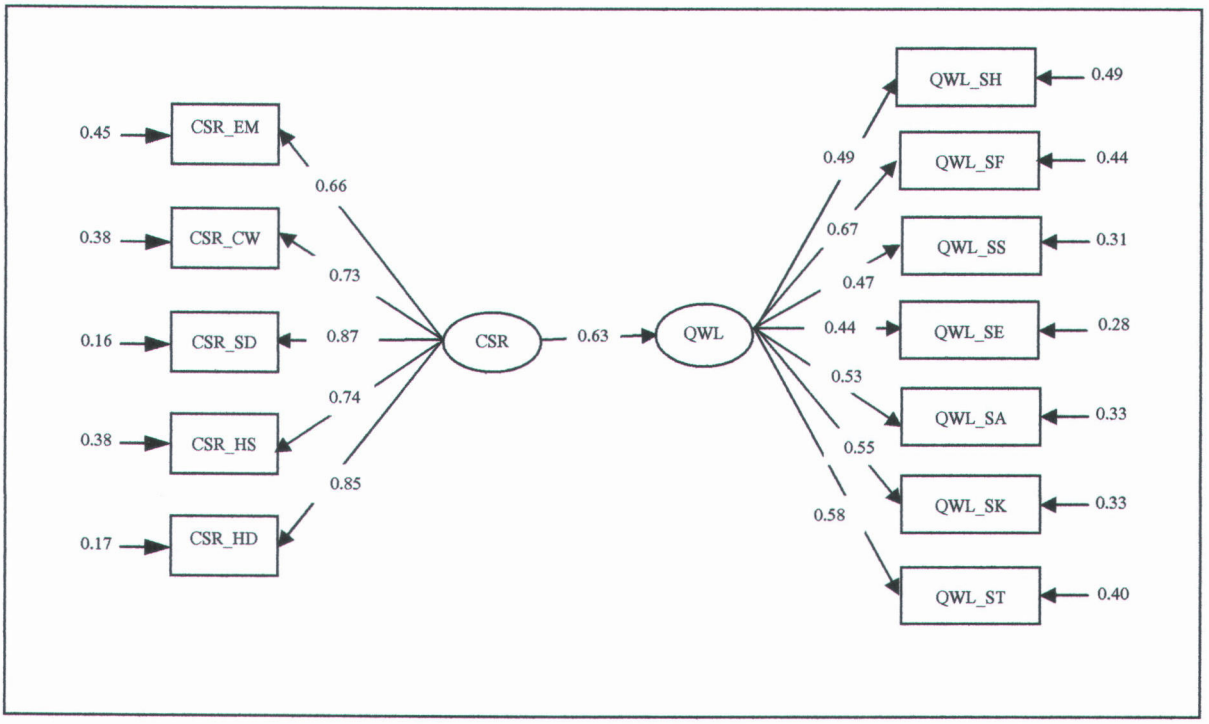
ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) เป็นตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจต่างๆในประเทศไทยเป็นตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 7 ตัว พบว่าในการวิเคราะห์ครั้งแรกนั้น โมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่จนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้หลักการปรับโมเดลของ สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2552: 27) ดังนี้

1. ผู้วิจัยต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงปรับโมเดล

2. ผู้วิจัยต้องปรับทีละพารามิเตอร์แล้ววิเคราะห์ใหม่

3. ผู้วิจัยพิจารณาใช้ดัชนีปรับแก้โมเดล (Model Modification : MI) ร่วมกับดัชนี EPC (Expected parameter change) ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่ควรปรับ ซึ่งจะปรับเฉพาะพารามิเตอร์ที่มีค่า EPC และ MI สูงเท่านั้น

หลังจากที่มีการปรับโมเดล โดยอาศัยทฤษฎีและการใช้ดัชนี EPC และ MI ตามที่กล่าวมาขั้นต้นแล้ว ผู้วิจัยพบว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงรายละเอียดในภาพที่ 4.1 ตารางที่ 4.5




ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| **ค่าสถิติ** | | | |
|---|---|---|---|
| ไค-สแควร์= 41.45 , df = 29 , p = 0.06 , GFI = 0.99 , AGFI = 0.98 ,RMR = 0.016 , RMSEA = 0.022 , $X^2 / df$ = 1.43, CN = 1063.60 | | | |
| **ขนาดของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผล** | | | |
| **ตัวแปรผล** | **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)** | | |
| **ตัวแปรสาเหตุ** | อิทธิพลทางตรง | อิทธิพลทางอ้อม | อิทธิพลรวม |
| ความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน | 0.63 | - | 0.63 |
| **อัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด ($R^2$)** | | | |
| | QWL | | |
| R Square | 0.40 | | |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| **เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง** | | |
|---|---|---|
| | **QWL** | **CSR** |
| **QWL** | 1.00 | |
| **CSR** | 0.63 | 1.00 |

| **ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ตัวแปรแฝง** ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution) | ความเที่ยง ($R^2$) |
| **CSR** | | | | |
| CSR_EM | 0.66** | 0.03 | 21.05 | 0.49 |
| CSR_CW | 0.73** | 0.03 | 23.59 | 0.58 |
| CSR_SD | 0.87** | 0.03 | 28.05 | 0.83 |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| **ตัวแปรแฝง** ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution) | ความเที่ยง ($R^2$) |
|---|---|---|---|---|
| CSR_HS | 0.74** | 0.03 | 24.30 | 0.59 |
| CSR_HD | 0.85** | 0.03 | 27.65 | 0.81 |
| **QWL** | | | | |
| QWL_SH | 0.49** | - | - | 0.32 |
| QWL_SF | 0.67** | 0.04 | 15.62 | 0.50 |
| QWL_SS | 0.47** | 0.03 | 13.54 | 0.41 |
| QWL_SE | 0.44** | 0.03 | 13.43 | 0.41 |
| QWL_SA | 0.53** | 0.04 | 13.72 | 0.47 |
| QWL_SK | 0.55** | 0.04 | 13.93 | 0.48 |
| QWL_ST | 0.58** | 0.04 | 13.54 | 0.46 |

หมายเหตุ: ** P<0.01

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลที่ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ซึ่งมีค่าเท่ากับ 41.45 ที่ค่าองศาอิสระเท่ากับ 29 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.06 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.016 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (RMSEA) เท่ากับ 0.022 และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ($X^2 / df$) เท่ากับ 1.43 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMR และ RMSEA มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และค่าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลตามที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Anderson & Gerbing, 1984 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

เมื่อพิจารณาอัตราความสามารถ ในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปร ของตัวชี้วัด หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2$) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2$) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.40 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 40

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($0.6 < r = 0.63 < 0.8$) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงมีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝง ในโมเดลการวิจัย ดังภาพที่ 4.1 และ ตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ได้รับอิทธิพลจากความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ขององค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) คือ การสานเสวนาทางสังคมการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง (CSR_SD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดขององค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) คือ การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (CSR_EM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.66 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) คือ การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (QWL_SF) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.67 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) คือ การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ(QWL_SE) มีน้ำหนักองค์ประกอบท่ากับ 0.44 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า ($R^2$) ซึ่งบอกค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกมีค่าตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.83 และตัวแปรสังเกตได้ภายในมีค่าตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.50

จากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาในหัวข้อนี้ สรุปได้ว่า โมเดลที่กำหนดความความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข องบุคลากรในองค์การธุรกิจต่างๆในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นสามารถสรุปได้อีกว่า กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานมีผลกระทบในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.6 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

| Hypothesis | Description | Result |
|---|---|---|
| H1 | ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมมิติการปฏิบัติด้านแรงงานที่สูง ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจสูง | accept |
| H2 | ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจ้างงานที่สูง ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจสูง | accept |
| H3 | ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคมที่สูง ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจสูง | accept |
| H4 | ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการสานเสวนาและมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองที่สูง ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจสูง | accept |
| H5 | ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่สูง ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจสูง | accept |
| H6 | ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการพัฒนามนุษย์และการอบรมที่สูง ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจสูง | accept |

## 4.4 สรุป

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่า มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจในประเทศไทย ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานมีการนำไปปฏิบัติโดยประจักษ์ และประกอบด้วยองค์ประกอบที่สามารถเทียบเท่าได้กับมาตรฐานสากลต่างๆ ที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน และสามารถกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจในประเทศไทย ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานทั้ง 5 องค์ประกอบ คือการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เงื่อนไขการจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคม การสานเสวนาทางสังคมการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบในทางบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจต่างๆในประเทศไทย