

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

#### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย” ผู้ศึกษาได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย แยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความปลอดภัยและ สภาพแวดล้อม

ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงการทำงาน

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

ด้านวินัยและการลงโทษ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ด้านวินัย และการลงโทษ

ส่วนที่ 4 การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไทย ไปปฏิบัติต่อแรงงาน ด้านความปลอดภัย ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจ้างงาน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไปปฏิบัติต่อแรงงาน ด้านความปลอดภัย ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจ้างงาน

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( N=60)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	47	78.4
หญิง	13	21.6
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	13.4
26-30 ปี	22	36.7
31-35 ปี	14	23.3
36-40 ปี	10	16.6
41 ปี ขึ้นไป	6	10.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	12	20.0
มัธยมศึกษาปีที่ 3	15	25.0
มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช.	16	26.7
ปวส., อนุปริญญา	14	23.3
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3	5.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	27	45.0
สมรส	33	55.0
<b>ระยะเวลาทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	8	13.4
1-10 ปี	27	45.0
11-20 ปี	18	30.0
มากกว่า 20 ปี	7	11.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( N=60)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	37	61.7
10,000 -15,000 บาท	20	33.3
15,001-20,000 บาท	3	5.0
ลักษณะงาน		
ด้านการผลิต	34	56.7
ด้านอะไหล่	14	23.3
ด้านตรวจสอบ	6	10.0
ด้านซ่อมบำรุง	6	10.0
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน มีข้อมูลดังนี้

#### เพศ

เพศชาย ร้อยละ 78.4 เพศหญิง ร้อยละ 21.6

#### อายุ

พนักงานร้อยละ 36.7 มีอายุ 26-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 23.3 มีอายุ 31-35 ปี น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 10.0 มีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

#### ระดับการศึกษา

พนักงานร้อยละ 26.7 จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ปวช. รองลงมา ร้อยละ 25.0 จบ การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 5.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

#### สถานภาพสมรส

ร้อยละ 55.0 สมรสแล้ว ร้อยละ 45.0 เป็นโสด

#### ระยะเวลาทำงาน

ร้อยละ 45.0 ระยะเวลาทำงาน 1-10 ปี รองลงมา ร้อยละ 30.0 ระยะเวลาทำงาน 11-20 ปี น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 11.6 ระยะเวลาทำงานมากกว่า 20 ปี

### รายได้

ร้อยละ 61.7 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 33.3 รายได้ 10,000 ถึง 15,000 บาท ร้อยละ 5.0 รายได้ 15,001 ถึง 20,000 บาท

### ลักษณะงาน

ร้อยละ 56.7 ทำงานด้านการผลิต รองลงมา ร้อยละ 23.3 ทำงานด้านอะไหล่ร้อยละ 10.0 ทำงานด้านตรวจสอบ และด้านซ่อมบำรุง

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

### 1. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม

#### ตารางที่ 4.2

#### การปฏิบัติตามด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม

ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมดี	48 (80.0)	8 (13.3)	4 (6.7)	2.73	0.57	มาก
สถานที่ทำงาน มีแสงสว่างพอเพียง	46 (76.6)	10 (16.6)	4 (6.8)	2.70	0.59	มาก
ในการทำงานต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทุกครั้ง	45 (75.5)	12 (20.0)	3 (5.0)	2.70	0.56	มาก
เครื่องมือในการทำงานมีความทันสมัยได้มาตรฐานดี	47 (78.2)	6 (10.0)	7 (11.8)	2.66	0.68	มาก
อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอกับพนักงาน	47 (78.3)	6 (10.0)	7 (11.7)	2.66	0.68	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านความปลอดภัยและ สภาพแวดล้อม	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
บริเวณที่ทำงานมีอากาศ ถ่ายเทสะดวก เย็นสบายดี	42 (69.9)	15 (25.0)	3 (5.1)	2.65	0.57	มาก
บริษัทกำหนดกฎระเบียบใน การทำงาน ชัดเจนดี	42 (70.0)	15 (25.0)	3 (5.0)	2.65	0.57	มาก
การดูแล ปรับปรุง เครื่องจักรให้พร้อมใช้งาน อยู่เสมอ	42 (69.9)	5 (8.3)	13 (21.8)	2.48	0.83	มาก
สถานที่ทำงานสามารถหนี ไฟได้สะดวก	36 (59.9)	12 (20.0)	12 (20.1)	2.40	0.80	มาก
ระบบการขนย้ายวัสดุ อุปกรณ์ มีความปลอดภัย เหมาะสมดี	28 (46.6)	16 (26.6)	16 (26.8)	2.20	0.83	ปาน กลาง
บริเวณที่ทำงานไม่มีเสียงดัง	25 (21.6)	20 (33.3)	15 (25.1)	2.16	0.80	ปาน กลาง
บริเวณที่ทำงานไม่มีกลิ่น รบกวน	22 (36.6)	24 (40.0)	14 (23.4)	2.13	0.76	ปาน กลาง
การมีส่วนร่วมในการจัดการ ความปลอดภัย	14 (23.3)	9 (15.0)	37 (61.7)	1.61	0.84	น้อย
พนักงานได้รับการอบรม ด้านความปลอดภัยอย่าง พอเพียง	10 (16.6)	15 (25.0)	35 (58.4)	1.58	0.76	น้อย
รวม				2.37	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นด้านสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างพอเพียง และ

ในการทำงานต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ พนักงานได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 อยู่ในระดับมาก

## 2. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามด้านสวัสดิการ

### ตารางที่ 4.3

#### การปฏิบัติตามด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
สถานที่รับประทานอาหารมีความสะอาดดี	46 (76.6)	12 (20.0)	2 (3.4)	2.73	0.51	มาก
บริษัทมีน้ำดื่มที่สะอาดดีและเพียงพอ	44 (73.2)	12 (20.0)	4 (6.8)	2.66	0.60	มาก
บริษัทมีความพร้อมในเรื่องการช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ	40 (66.6)	17 (28.3)	3 (5.1)	2.58	0.71	มาก
ห้องน้ำมีความสะอาดดีเพียงพอกับพนักงาน	41 (68.3)	9 (15.0)	10 (16.7)	2.51	0.77	มาก
การจัดที่พักให้พนักงานระหว่างทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม	36 (60.0)	18 (30.0)	6 (10.0)	2.50	0.79	มาก
บริษัทมีรถรับ-ส่งที่มีความสะดวก ปลอดภัย พร้อมให้บริการ	39 (64.9)	11 (18.3)	10 (16.8)	2.48	0.77	มาก
บริษัทติดตั้งกล้องวงจรปิดสามารถตรวจสอบได้ดี	26 (43.4)	12 (20.0)	22 (36.6)	2.06	0.89	ปานกลาง
สถานที่จอดรถกว้างขวางปลอดภัยดี	19 (31.7)	26 (43.3)	15 (25.0)	2.06	0.75	ปานกลาง
รวม				2.44	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.3 พนักงานมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการคือ สถานที่รับประทานอาหารมีความสะอาดดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมาคือ บริษัทมีน้ำดื่มที่สะอาดดี และเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 เรื่องที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ บริษัทติดตั้งกล่องวงจรปิดสามารถตรวจสอบได้ดี และสถานที่จอดรถกว้างขวาง ปลอดภัยดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 อยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 อยู่ในระดับมาก

### 3. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามด้านค่าจ้าง

#### ตารางที่ 4.4

#### การปฏิบัติตามด้านค่าจ้าง

ด้านค่าจ้าง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
การจ่ายค่าจ้าง โดย พิจารณาจากการปฏิบัติ หน้าที่ ตามความชำนาญ และความสามารถ	53 (88.4)	2 (3.3)	5 (8.3)	2.80	0.57	มาก
การจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียม กันแก่ลูกจ้างชายและหญิง สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน	48 (80.0)	5 (8.3)	7 (11.7)	2.68	0.67	มาก
บริษัทมีระเบียบการจ่าย ค่าจ้างที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ	40 (66.7)	14 (23.3)	6 (10.0)	2.56	0.67	มาก
พนักงานได้รับรู้ข้อมูล เกี่ยวกับค่าจ้างอย่าง พอเพียง	28 (46.7)	24 (40.0)	8 (13.3)	2.33	0.70	ปาน กลาง
การปรับค่าจ้างโดยคำนึงถึง ค่าครองชีพ	28 (46.7)	22 (36.6)	10 (16.7)	2.30	0.74	ปาน กลาง
ค่าจ้างที่ได้รับมีความ เหมาะสมดี	27 (35.0)	16 (26.6)	17 (38.4)	2.16	0.84	ปาน กลาง
รวม				2.47	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นด้านค่าจ้างคือ การจ่ายค่าจ้าง โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ ความชำนาญ และความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.80 รองลงมา คือ การจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันแก่ลูกจ้างชายและหญิง สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 เรื่องที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 อยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 อยู่ในระดับมาก

#### 4. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามด้านชั่วโมงการทำงาน

##### ตารางที่ 4.5

##### การปฏิบัติตามด้านชั่วโมงการทำงาน

ด้านชั่วโมงการทำงาน	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
บริษัทกำหนดช่วงเวลา ทำงานเหมาะสม และวันละ 8 ชั่วโมง	54 (90.0)	3 (5.0)	3 (5.0)	2.85	0.48	มาก
การทำงานล่วงเวลา สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง หรือวันละ 6 ชั่วโมง	40 (66.7)	16 (26.6)	4 (6.7)	2.60	0.60	มาก
การทำงานล่วงเวลา สัปดาห์ละไม่เกิน 24 ชั่วโมง หรือวันละ 4 ชั่วโมง	40 (66.7)	12 (20.0)	8 (13.3)	2.53	0.72	มาก
การทำงานล่วงเวลา สัปดาห์ละไม่เกิน 18 ชั่วโมง หรือวันละ 3 ชั่วโมง	29 (48.4)	6 (10.0)	25 (41.6)	2.06	0.95	ปาน กลาง
การทำงานล่วงเวลา สัปดาห์ละไม่เกิน 12 ชั่วโมง หรือวันละ 2 ชั่วโมง	13 (21.6)	8 (13.3)	39 (65.1)	1.56	0.83	น้อย
รวม				2.32	0.71	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นด้านชั่วโมงการทำงาน บริษัทกำหนดช่วงเวลาทำงานเหมาะสม และวันละ 8 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.85 อยู่ในระดับมาก รองลงมาการทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง หรือวันละ 6 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 อยู่ในระดับน้อย คือการทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละไม่เกิน 12 ชั่วโมง หรือวันละ 2 ชั่วโมง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

ตารางที่ 4.6

การปฏิบัติตามด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
พนักงานมีสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองได้	9 (15.0)	38 (63.3)	13 (21.7)	1.93	0.60	ปานกลาง
ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมองค์กร จัดตั้งสหภาพแรงงานได้ด้วยดี	7 (11.7)	20 (33.3)	33 (55.0)	1.56	0.69	น้อย
รวม				1.74	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 อยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมองค์กร จัดตั้งสหภาพแรงงานได้ด้วยดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 ระดับปานกลาง

## 6. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามด้านวินัยและการลงโทษ

ตารางที่ 4.7

การปฏิบัติตามด้านวินัยและการลงโทษ

ด้านวินัยและการลงโทษ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
มีการดำเนินการตรวจสอบ วินัยที่เหมาะสม	52 (86.6)	3 (5.0)	5 (8.4)	2.78	0.58	มาก
การลงโทษทางวินัยตาม ระเบียบของบริษัทกำหนดไว้ มีความเป็นธรรม	50 (83.3)	3 (5.0)	7 (11.7)	2.71	0.66	มาก
รวม				2.74	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นด้านวินัยและการลงโทษ มีการดำเนินการตรวจสอบที่  
เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และการลงโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัทกำหนดไว้มี  
ความเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 อยู่ในระดับมาก

## 7. สรุปความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ทั้ง 6 ด้าน

ตารางที่ 4.8

สรุปความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ด้านวินัยและการลงโทษ	2.74	0.62	มาก
ด้านค่าจ้าง	2.47	0.69	มาก
ด้านสวัสดิการ	2.44	0.72	มาก
ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม	2.37	0.70	มาก
ด้านชั่วโมงการทำงาน	2.32	0.71	ปานกลาง
ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจา	1.74	0.64	ปานกลาง
รวม	2.34	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ในทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านวินัยและการลงโทษ มีระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 รองลงมาคือ ด้านค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ด้านสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 ด้านชั่วโมงการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74

### ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็น ต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ได้จัดกลุ่มข้อมูลทั่วไปของพนักงานในแต่ละตัวแปร ดังนี้

1. เพศชาย และ หญิง
2. อายุ แบ่งเป็นไม่เกิน 30 ปี และตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา แบ่งเป็นต่ำกว่า ม.6 และ ตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป
4. สถานภาพสมรส คือ โสดและ สมรส
5. ระยะเวลาทำงาน แบ่งเป็น ไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
6. รายได้ แบ่งเป็นต่ำกว่า 10,000 บาท และ ตั้งแต่ 10,000 บาท ขึ้นไป
7. ลักษณะงาน แบ่งเป็นด้านการผลิต และ ด้านที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต

#### 1. ความแตกต่างระหว่างเพศกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.9

เพศกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

เพศ	ด้านความปลอดภัย	ด้านสวัสดิการ	ด้านค่าจ้าง	ด้านชั่วโมงทำงาน	ด้านการสมาคม	ด้านวินัย	รวม
ชาย	2.42	2.49	2.53	2.33	1.66	2.83	2.37
หญิง	2.20	2.27	2.25	2.27	2.03	2.42	2.24
ผลต่าง	0.22*	0.22*	0.28*	0.06	0.37*	0.41*	0.13

จากตารางที่ 4.9 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 ด้านสวัสดิการ ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 ด้านค่าจ้าง ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 ด้านการสมาคม ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 ด้านวินัยและการลงโทษ ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

## 2. ความแตกต่างระหว่างอายุกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.10

อายุกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

อายุ	ด้านความปลอดภัย	ด้านสวัสดิการ	ด้านค่าจ้าง	ด้านชั่วโมงทำงาน	ด้านการสมาคม	ด้านวินัย	รวม
ไม่เกิน 30 ปี	2.41	2.45	2.48	2.42	1.75	2.68	2.36
31 ปี ขึ้นไป	2.32	2.43	2.45	2.22	1.74	2.81	2.32
ผลต่าง	0.09	0.02	0.03	0.20*	0.01	0.13	0.04

จากตารางที่ 4.10 พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันด้านชั่วโมงทำงาน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 ส่วนด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านการสมาคม ด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน

### 3. ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.11

ระดับการศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ระดับการศึกษา	ด้าน ความ ปลอดภัย	ด้าน สวัสดิการ	ด้าน ค่าจ้าง	ด้าน ชั่วโมง ทำงาน	ด้าน การ สมาคม	ด้าน วินัย	รวม
ต่ำกว่า ม.6	2.38	2.41	2.50	2.25	1.77	2.73	2.34
ตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป	2.37	2.48	2.44	2.38	1.72	2.75	2.35
ผลต่าง	0.01	0.07	0.06	0.13	0.05	0.02	0.01

จากตารางที่ 4.11 พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ม.6 กับพนักงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงทำงาน ด้านการสมาคม ด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน

### 4. ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.12

สถานภาพสมรสกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

สถานภาพสมรส	ด้าน ความ ปลอดภัย	ด้าน สวัสดิการ	ด้าน ค่าจ้าง	ด้าน ชั่วโมง ทำงาน	ด้าน การ สมาคม	ด้าน วินัย	รวม
โสด	2.33	2.50	2.56	2.27	1.70	2.77	2.35
สมรส	2.40	2.41	2.38	2.35	1.78	2.72	2.34
ผลต่าง	0.07	0.09	0.18*	0.08	0.08	0.05	0.01

จากตารางที่ 4.12 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสดกับสมรส มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านการสมาคม ด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าจ้างแตกต่างกัน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

#### 5. ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาทำงานกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.13

ระยะเวลาทำงานกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ระยะเวลาทำงาน	ด้านความปลอดภัย	ด้านสวัสดิการ	ด้านค่าจ้าง	ด้านชั่วโมงการทำงาน	ด้านการสมาคม	ด้านวินัย	รวม
ไม่เกิน 10 ปี	2.32	2.45	2.51	2.32	1.78	2.81	2.36
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	2.45	2.45	2.40	2.32	1.70	2.66	2.33
ผลต่าง	0.13	0.00	0.11	0.00	0.08	0.15*	0.03

จากตารางที่ 4.13 พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านการสมาคม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวินัยและการลงโทษ แตกต่างกัน เนื่องจากผลต่างเท่ากับ 0.15

## 6. ความแตกต่างระหว่างรายได้กับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.14

รายได้กับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

รายได้	ด้าน ความ ปลอดภัย	ด้าน สวัสดิการ	ด้าน ค่าจ้าง	ด้าน ชั่วโมง ทำงาน	ด้าน การ สมาคม	ด้าน วินัย	รวม
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.39	2.48	2.49	2.34	1.67	2.78	2.35
10,000 บาท ขึ้นไป	2.33	2.40	2.43	2.23	1.86	2.69	2.32
ผลต่าง	0.06	0.08	0.06	0.11	0.19*	0.09	0.03

จากตารางที่ 4.14 พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงทำงาน ด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสมาคม มีความต่างกัน เท่ากับ 0.19

## 7. ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.15

ลักษณะงานกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

ลักษณะงาน	ด้าน ความ ปลอดภัย	ด้าน สวัสดิการ	ด้าน ค่าจ้าง	ด้าน ชั่วโมง ทำงาน	ด้าน การ สมาคม	ด้าน วินัย	รวม
ด้านการผลิต	2.40	2.50	2.40	2.35	1.70	2.77	2.35
ด้านที่ไม่เกี่ยวกับ ผลิต	2.34	2.38	2.56	2.27	1.68	2.71	2.32
ผลต่าง	0.06	0.12	0.16*	0.08	0.02	0.06	0.03

จากตารางที่ 4.15 พนักงานด้านการผลิตและด้านที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านชั่วโมงทำงาน ด้านการสมาคม ด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าจ้างมีความแตกต่างกัน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

### 8. สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

ตารางที่ 4.16

สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ทั้ง 6 ด้าน

ตัวแปรอิสระ		ด้านความปลอดภัย	ด้านสวัสดิการ	ด้านค่าจ้าง	ด้านชั่วโมงทำงาน	ด้านการสมาคม	ด้านวินัย
เพศ	แตกต่าง	✓	✓	✓		✓	✓
	ไม่แตกต่าง				✓		
อายุ	แตกต่าง				✓		
	ไม่แตกต่าง	✓	✓	✓		✓	✓
ระดับการศึกษา	แตกต่าง						
	ไม่แตกต่าง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพสมรส	แตกต่าง			✓			
	ไม่แตกต่าง	✓	✓		✓	✓	✓
ระยะเวลาทำงาน	แตกต่าง						✓
	ไม่แตกต่าง	✓	✓	✓	✓	✓	
รายได้	แตกต่าง					✓	
	ไม่แตกต่าง	✓	✓	✓	✓		✓
ลักษณะงาน	แตกต่าง			✓			
	ไม่แตกต่าง	✓	✓		✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.16 พนักงานที่มีความแตกต่างด้านเพศ มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านการสมาคม ด้านวินัยและการลงโทษ แตกต่างกัน พนักงานงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านชั่วโมงแตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้านค่าจ้างต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านวินัยและการลงโทษ ต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นด้านการสมาคมต่างกัน พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านค่าจ้างต่างกัน

#### ส่วนที่ 4 การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติต่อแรงงาน

##### 1. การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย

ตารางที่ 4.17

การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย

การส่งเสริมมาตรฐาน แรงงานด้านความปลอดภัย	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
การส่งเสริมให้มีการดูแล ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย	50 (83.4)	7 (11.6)	3 (5.0)	2.78	0.52	มาก
การส่งเสริมให้มีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	46 (76.7)	9 (15.0)	5 (8.3)	2.68	0.62	มาก
การส่งเสริมให้เกิดความ ปลอดภัยและมีมาตรฐานใน การทำงาน	43 (71.7)	14 (23.3)	3 (5.0)	2.66	0.57	มาก
รวม				2.70	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.17 การส่งเสริมให้มีการดูแล ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.78 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 อยู่ในระดับมาก

## 2. การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 4.18

การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

การส่งเสริมด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไปสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	43 (70.0)	14 (23.3)	3 (5.0)	2.66	0.57	มาก
การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานให้พนักงานมีความเป็นอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต	42 (70.0)	13 (21.7)	5 (8.3)	2.61	0.63	มาก
ส่งเสริมให้มีความใส่ใจในการทำงาน และกระตุ้นการทำงาน	40 (66.7)	15 (25.0)	5 (8.3)	2.58	0.64	มาก
รวม				2.61	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.18 การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไปสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.66 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.61 อยู่ในระดับมาก

### 3. การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานด้านการจ้างงาน

ตารางที่ 4.19

การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานด้านการจ้างงาน

การส่งเสริมด้านการจ้างงาน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
ส่งเสริมให้ ได้รับค่าจ้าง ยุติธรรม มีความเท่าเทียม	50 (83.4)	5 (8.3)	5 (8.3)	2.87	0.60	มาก
การส่งเสริมช่วยป้องกันมิให้ นายจ้างเอาเปรียบแรงงาน	38 (63.4)	14 (23.3)	8 (13.3)	2.50	0.72	มาก
ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการ เจรจาต่อรอง รวมตัวมีสิทธิ มีความยุติธรรม	37 (61.7)	14 (23.3)	9 (15.0)	2.46	0.74	มาก
รวม				2.61	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.19 การส่งเสริมให้ได้รับค่าจ้างยุติธรรม มีความเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.87 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไปปฏิบัติต่อแรงงาน

1. ความแตกต่างด้านเพศกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.20

เพศกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

เพศ	การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน			
	ด้านความปลอดภัย	ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการจ้างงาน	รวม
ชาย	2.79	2.70	2.66	2.71
หญิง	2.41	2.33	2.23	2.32
ผลต่าง	0.38*	0.37*	0.43*	0.39*

จากตารางที่ 4.20 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจ้างงาน ที่ต่างกัน คือ ด้านความปลอดภัยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38 ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 ด้านการจ้างงานมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.43

2. ความแตกต่างด้านอายุกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.21

อายุกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

อายุ	การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน			
	ด้านความปลอดภัย	ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการจ้างงาน	รวม
ไม่เกิน 30 ปี	2.74	2.72	2.62	2.69
ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป	2.67	2.52	2.52	2.57
ผลต่าง	0.07	0.20*	0.10	0.12

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในการส่งเสริมด้านความปลอดภัย และด้านการจ้างงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความแตกต่างกัน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

### 3. ความแตกต่างด้านระดับการศึกษากับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.22

ระดับการศึกษากับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

ระดับการศึกษา	การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน			
	ด้านความปลอดภัย	ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการจ้างงาน	รวม
ต่ำกว่า ม.6	2.75	2.54	2.44	2.57
ตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป	2.67	2.68	2.65	2.66
ผลต่าง	0.08	0.14	0.21*	0.09

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่า ม.6 กับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในการส่งเสริมด้านความปลอดภัย และด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการจ้างงานมีความแตกต่างกัน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

#### 4. ความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.23

สถานภาพสมรสกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

สถานภาพสมรส	การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน			
	ด้านความปลอดภัย	ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการจ้างงาน	รวม
โสด	2.64	2.55	2.54	2.57
สมรส	2.76	2.67	2.59	2.67
ผลต่าง	0.12	0.12	0.05	0.10

จากตารางที่ 4.23 สถานภาพสมรส ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่สมรส มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน ด้านความปลอดภัย ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจ้างงาน ไม่ต่างกัน

#### 5. ความแตกต่างด้านระยะเวลาทำงานกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.24

ระยะเวลาทำงานกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

ระยะเวลาทำงาน	การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน			
	ด้านความปลอดภัย	ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการจ้างงาน	รวม
ไม่เกิน 10 ปี	2.77	2.69	2.70	2.72
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	2.60	2.52	2.38	2.50
ผลต่าง	0.17*	0.17*	0.32*	0.22*

จากตารางที่ 4.24 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงานที่แตกต่างกัน คือ ด้านความปลอดภัยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 ด้านการจ้างงาน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

#### 6. ความแตกต่างด้านรายได้กับการส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.25

รายได้กับการส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงาน

รายได้ (บาท)	การส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงาน			
	ด้านความปลอดภัย	ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการจ้างงาน	รวม
ต่ำกว่า 10,000	2.76	2.66	2.64	2.68
ตั้งแต่ 10,000 ขึ้น	2.62	2.55	2.44	2.53
ผลต่าง	0.14	0.11	0.20*	0.15*

จากตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ตั้งแต่ 10,000 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย และด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจ้างงาน มีความแตกต่างกัน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

#### 7. ความแตกต่างด้านลักษณะงานกับการส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.26

ลักษณะงานกับการส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงาน

รายได้ (บาท)	การส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงาน			
	ด้านความปลอดภัย	ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการจ้างงาน	รวม
ด้านการผลิต	2.61	2.76	2.64	2.67
ไม่เกี่ยวข้องการผลิต	2.83	2.45	2.61	2.63
ผลต่าง	0.22*	0.31*	0.03	0.04

จากตารางที่ 4.26 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานด้านการผลิต กับ ด้านที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน ด้านการจ้างงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความปลอดภัยมีความแตกต่างกัน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 และด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความแตกต่างกัน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย” มีผลการศึกษสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

#### ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติโดยทำให้สถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม แสดงว่าพนักงานต้องการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกการทำงานของแต่ละคน ให้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการประสานงานกันในการทำงาน ช่วยให้มีความรวดเร็ว ไม่มีสิ่งกีดขวาง ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ดี แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2549, น. 50-52)

การปฏิบัติของพนักงานในเรื่องของการอบรมด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัย อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังไม่มี ความรู้ ความเข้าใจในการ ทำงานที่ต้องเสี่ยงกับอันตราย มักจะคิดว่า สามารถระมัดระวังได้โดยไม่ต้อง อบรมความรู้เพิ่มเติม

#### ด้านสวัสดิการ

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามด้านสวัสดิการ เน้นไปที่การทำให้สถานที่รับประทานอาหารมีความสะอาดดี สำคัญกว่าเรื่องอื่น แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการรักษาความสะอาด เพื่อเป็นการป้องกันโรคได้ ทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

(สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2549, น. 53-55)

ส่วนเรื่องสวัสดิการที่เห็นด้วยปานกลาง 2 เรื่อง คือ การติดตั้งกล่องวงจรปิด ในการตรวจสอบสิ่งผิดปกติ และสถานที่จอดรถ มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าเรื่องอื่น แสดงว่า กล่องวงจรปิด ไม่สามารถเก็บภาพได้กว้างขวางพอที่จะตรวจสอบหาสาเหตุสิ่งผิดปกติได้ ทำให้ต้องเพิ่มความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น และสถานที่จอดรถยังไม่ค่อยปลอดภัยที่ดีพอ อาจจะเป็นเพราะว่า บริเวณนั้นมีต้นไม้ใหญ่ เมื่อมีลมพัดแรง ทำให้กิ่งไม้หล่นลงมาใส่รถ แล้วทำให้รถได้รับความเสียหาย หรือ อาจจะเป็นเพราะว่า บริเวณที่จอดรถมีแสงสว่าง ไม่เพียงพอในตอนค่ำ เวลาพนักงานอยู่ทำงาน ล่วงเวลา ทำให้ไม่มั่นใจในความปลอดภัยของรถ หรือ อาจจะมีสาเหตุมาจากบริเวณที่จอดรถมีความแออัดจนเกินไป เวลาจะถอยรถก็ลำบากมาก

### ด้านค่าจ้าง

พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามความชำนาญ และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเรื่องอื่น แสดงให้เห็นว่า การจ่ายค่าจ้างโดยพิจารณาถึงผลการทำงาน ของแต่ละคน เพราะบางคนมีความสามารถพิเศษ เฉพาะด้าน เช่น มีทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษดี สามารถเจรจาต่อรองได้ ติดต่อกฎคำ ได้ดีกว่า เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างดีเลิศ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เห็นสมควรได้รับค่าจ้างพิเศษกว่าคนอื่น

ส่วนเรื่องที่พนักงานให้ความเห็นด้วยน้อยกว่าเรื่องอื่น คือ ค่าจ้างที่ได้รับ อาจจะเป็นเพราะว่าในมาตรฐานแรงงานได้กำหนดให้ทำงานล่วงเวลาน้อยลงทำให้พนักงานได้รับค่าจ้างลดลง

### ด้านชั่วโมงการทำงาน

ความคิดเห็นด้านชั่วโมงการทำงาน เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละไม่เกิน 12 ชั่วโมง หรือวันละ 2 ชั่วโมง มีความเห็นด้วยน้อยกว่าเรื่องอื่น แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการที่จะทำงานล่วงเวลา มากกว่าสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง เพราะถ้าทำงานล่วงเวลาตามกำหนด มาตรฐานแรงงาน จะทำให้รายได้ของพนักงานลดลง ซึ่งจากเดิมเคยทำได้มากกว่า เมื่อพิจารณา มาตรฐานแรงงานแล้ว คือต้องการที่จะให้พนักงานทำงานน้อยลง มีเวลาพักมากขึ้น แต่ในความคิดของพนักงานต้องการที่จะทำรายได้มากขึ้น โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย และเสี่ยงต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตน และครอบครัว (ปริดี เกษมทรัพย์, 2541, น. 12-15) ฉะนั้นเมื่อพิจารณา

แล้วเห็นว่า การทำงานล่วงเวลา ก็อาจจะมีการกำหนดปริมาณงานในแต่ละวัน ให้มีความเหมาะสมกับชั่วโมง โดยการ แบ่งงานกันทำ กำหนดเป้าหมาย และให้ทำเสร็จภายในวันนั้น

### **ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง**

ความคิดเห็นของพนักงานในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าการรวมกลุ่ม เพื่อการเจรจาต่อรอง ไม่ได้ได้รับความสนใจจากพนักงานเท่าที่ควร พนักงานมีความพอใจในสภาพการทำงานนั้นอยู่แล้ว หรืออาจจะเป็นเพราะว่า เป็นการเสียเวลาในการทำงาน การรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต้องการเรียกร้องจากนายจ้าง กรณีที่นายจ้าง ไม่มีการจัดสวัสดิการที่ดีพอ ไม่จ่ายโบนัสตามกำหนด ส่วนการรวมตัวเพื่อจุดประสงค์อื่น พนักงานคงจะคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่มีผลกระทบอย่างใด หรือการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรอง ทำให้นายจ้างและพนักงานขัดแย้งกันมากที่สุด

ส่วนการเข้าร่วมองค์กรเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น พนักงานคงไม่เข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงาน ที่ดีพอ ไม่มีทักษะในการประชุม ปรีกษาหารือ หรือวางแผนในการดำเนินการได้

### **ด้านวินัยและการลงโทษ**

พนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น แสดงว่า ระเบียบวินัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน ระเบียบวินัยของบริษัทที่มีความเหมาะสมดี สามารถปฏิบัติได้ ไม่ยุ่งยาก

### **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน**

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ ลักษณะงาน มาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ด้านวินัยและการลงโทษ พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านชั่วโมงการทำงานที่ไม่ต่างกัน แสดงว่า ชั่วโมงทำงาน เพศชาย และเพศหญิง สามารถปฏิบัติได้เท่าเทียมกัน ส่วนด้านความปลอดภัยและ

สภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ด้านวินัยและการลงโทษ มีความแตกต่างกัน เพศชายให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมมากกว่าเพศหญิง มีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.22 แสดงให้เห็นว่า เพศชายมีการทำงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังมาก อาจจะเป็นเพราะว่า ทำงานกับเครื่องจักร แสง เสียง อุณหภูมิที่เสี่ยงต่อการได้รับอันตรายมากกว่า

2. ด้านสวัสดิการเพศชายสามารถปฏิบัติได้ดีกว่าเพศหญิง มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 แสดงว่า การจัดสวัสดิการในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เช่น อุปกรณ์ต้องพร้อมใช้งาน และทันสมัย สถานที่ต้องสะอาด การจัดที่พักระหว่างทำงาน ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม เช่น สนามกีฬา บริเวณที่ออกกำลังกาย หรือบริเวณที่พักผ่อน หลังจากเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน

3. ด้านค่าจ้าง เพศชายมีความคิดเห็นต่างจากเพศหญิงมี ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 ด้านการสมาคมและการเจรจาต่อรองเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงมีทักษะในการสมาคมและการเจรจาต่อรองได้ดีกว่าเพศชาย ส่วนด้านวินัยและการลงโทษมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า แสดงว่า เพศชายมีความรับผิดชอบในการทำงานได้ดี สามารถปฏิบัติตามวินัยได้อย่างเหมาะสม

4. พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างต่อการปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 แสดงว่า ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความมุ่งมั่นในการทำงานได้ดีกว่า ยังไม่มีภาระอะไรมากนัก สามารถทำงานล่วงเวลาได้มากกว่า เพื่อต้องการสร้างฐานะตนเอง และต้องการเรียนรู้การทำงาน เสริมสร้างประสบการณ์และความชำนาญ ต้องการอยู่ร่วมสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี ส่วนผู้ที่มีอายุมากกว่า 31 ปี ถือว่าได้ผ่านงานมามากพอสมควร จึงเปิดโอกาสให้รุ่นน้องได้ทำงานได้มากกว่า

5. พนักงานที่สมรสแล้วกับพนักงานที่เป็นโสด มีความแตกต่างกันในเรื่องค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 โดยพนักงานที่เป็นโสดมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นโสดมีความเข้าใจในเรื่องของค่าจ้างได้ดี สามารถปฏิบัติงาน ตามอัตราค่าจ้างได้อย่างเหมาะสม

6. พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ในด้านวินัยและการลงโทษ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานไม่ถึง 10 ปี มีความตั้งใจในการทำงาน อย่างเคร่งครัด เพราะต้องการแสดงความสามารถให้นายจ้างได้เห็น

7. พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความแตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป ด้านการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 โดยพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า แสดงว่า ในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง หรือ การรวมกลุ่มเพื่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณส่วนหนึ่ง ในการบริหารจัดการ ทำให้ผู้ที่มีรายได้มากกว่า สามารถมีโอกาสในการเข้าร่วมสมาคมได้ดีกว่า

8. พนักงานที่มีลักษณะงานด้านการผลิต มีค่าเฉลี่ยต่างกับผู้ที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต คือ ด้านค่าจ้าง ผลต่างเท่ากับ 0.16 โดยด้านที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต ซึ่งได้แก่ด้านการตรวจสอบ ด้านอะไหล่ ด้านซ่อมบำรุง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

### การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติต่อแรงงาน

การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไปปฏิบัติต่อแรงงาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เพื่อไปปฏิบัติต่อแรงงาน ให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีมาตรฐานในการทำงาน ทำให้มีระบบการจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เสริมสร้างผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกจ้าง ลดอุปสรรคทางการค้า ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี (นิสา นพที่ปกังวาน, 2545, น. 15) การใช้มาตรฐานแรงงานนำไปส่งเสริม และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่ม การสนับสนุนปกป้องสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้สินค้ามีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เมื่อมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานได้อย่างสมบูรณ์ ภาครัฐสามารถควบคุม ดูแลได้ง่ายขึ้น ลดความกดดัน ความขัดแย้ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง

ส่วนการส่งเสริมให้มีการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรองได้ตามความเหมาะสม ได้รับความนิยมน้อยเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานแรงงานได้มีอำนาจในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานแรงงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง การชุมนุมเพื่อการเจรจาต่อรอง มีเพียงเล็กน้อยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการ แต่ลูกจ้างมีสิทธิในการต่อต้านได้ เมื่อนายจ้างได้ละเมิดสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง นโยบายของมาตรฐานแรงงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงาน ตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ การส่งเสริมสวัสดิการที่

นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ต้องการที่จะให้ลูกจ้างได้รับความสะดวก มีความมั่นคง การปรับตัวในการทำงาน กล้าตัดสินใจ เปิดโอกาสให้มีการอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน

### ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ ลักษณะงาน มาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน ด้านความปลอดภัย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจ้างงาน มีผลการศึกษาดังนี้

1. เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน ในด้านความปลอดภัย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจ้างงาน ที่ต่างกันทั้งหมด แสดงว่าความคิดของเพศชายและเพศหญิงในการ ประยุกต์ใช้มาตรฐานแรงงานไปใช้ แบ่งตามลักษณะความจำเป็น และความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง ไม่สามารถปฏิบัติได้เหมือนกันได้ อาจจะเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันไป ทำให้แต่ละคนเห็นความสำคัญในแต่ละเรื่องที่แตกต่างกันออกไป

2. อายุ กับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป แสดงว่า ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดว่า มาตรฐานแรงงานทำให้สภาพชีวิตดีขึ้น และมีความจำเป็นในการพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน สามารถทำงานในสภาวะความกดดันได้อย่างมั่นใจ ส่วนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป อาจคิดว่า มาตรฐานแรงงานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่มาตรฐานแรงงานอาจจะส่งเสริมในเรื่องอื่นได้มากกว่า

3. ระดับการศึกษา กับการส่งเสริมมาตรฐานแรงงาน ผู้ที่มีการศึกษาตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไปพัฒนาการจ้างงานที่เป็นธรรม มากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า ม.6 แสดงว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ม.6 มีความเข้าใจดีในมาตรฐานแรงงานที่จะสามารถทำให้มีระบบการจ้างงานอย่างเหมาะสม ไม่มีปัญหาในการเอาัดเอาเปรียบจากนายจ้างจนเกินไป

4. สถานภาพสมรส กับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน ในส่วนนี้ ผู้ที่โสด และสมรสแล้ว มีความคิดเห็นไม่ต่างกันระยะเวลาทำงานกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน ผู้ที่มี

5. ระยะเวลางานไม่เกิน 10 ปี กับผู้ที่มีระยะเวลางานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานแตกต่างกันด้านความปลอดภัย ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 ซึ่งผู้ที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทั้ง 2 ด้าน แสดงว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 10 ปี คิดว่าการส่งเสริมความปลอดภัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความจำเป็นสำหรับพนักงานที่ยังมีประสบการณ์น้อยกว่า จำเป็นต้องได้รับการอบรมเรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลางานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

6. รายได้กับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่างกับผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 ขึ้นไป ในด้านส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 ซึ่งผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยมากกว่า

7. ลักษณะงานกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงาน กลุ่มงานด้านการผลิตต่างกับ กลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 และด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31