

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
 - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy)
 - แนวคิดการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย
 - มาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2546 (TLS 8001-2003)
 - แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจุบันเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น จากเดิมสถานประกอบการหรือนายจ้างมุ่งเน้นเพียงผลกำไรสูงสุด หรือผลผลิตของสินค้า ทำให้เกิดการเอาเปรียบแรงงาน มีหลายหน่วยงานที่เข้ามามีบทบาท เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานให้มีความสมดุลและพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน Huse and Cummings (1985, pp. 198-199, อ้างถึงใน นุชยาณี จันทรเจริญสุข, 2537, น. 10-11) ได้นิยามความหมายว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายจะช่วยปรับปรุง

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย นอกจากนี้ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน หมายความว่า ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าคุณค่าการอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2552) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม

หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือ ผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ จะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ในมุมมองเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข หรือองค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์, 2551, น. 12) ได้ให้นิยามในเรื่องของความสุขไว้ 8 ประการ คือ

1. สุขภาพดี คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. ปลอดภัย คือ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้
4. ผ่อนคลาย คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ

นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. ทางสงบ คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. ครอบครัวยุติ คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. สังคมดี คือ มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มี

สังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

หากจะมองเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีงานทำที่มีคุณค่า ILO (บัณฑิตย ธิษฐานเศรษฐสุวดี, 2551, น. 28) ให้หลักการสำคัญ 4 ประการคือ

1. สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Rights at work) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามการบังคับใช้แรงงาน คุ่มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติ และสิทธิรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ที่ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกดำเนินการ

2. ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ (Productive Employment) ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาด และสินเชื่อ ฯลฯ

3. การขยายความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ได้แก่ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การศึกษา ฯลฯ

4. การมีผู้แทนและมีส่วนร่วม (Social Dialogue) เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับแรงงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมไทย, 2552) หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อาทิ สร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพ และกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออก และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการลง โดยมีโครงการ MS-QWL หรือ Management System of Quality of Work Life เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่องยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy)

ลำดับความต้องการของมนุษย์ Maslow (1981, pp. 236-253, อ้างถึงใน สมิหรา จิตตลดากร, 2546, น. 117-120) ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) ได้แก่ ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ ความต้องการพื้นฐานข้อนี้มีอิทธิพลมากที่สุด และเป็นความต้องการที่ไม่อาจสมบรูณ์ได้
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) มีความหมายรวมไปถึง ความมั่นคงปลอดภัยจากสถานการณ์ที่เลวร้าย รุนแรง สงคราม อาชญากรรม เชื้อโรค การไม่มีระเบียบของสังคม ความต้องการความปลอดภัยนี้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของมนุษย์มากกว่าจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติ
3. ความต้องการความรักและความต้องการความเป็นเจ้าของ (The Love Needs) หมายความว่า การได้รับทั้งความรัก และการให้ความรักแก่ผู้อื่นในฐานะเพื่อน คู่รัก สามีภรรยา

และบุตร การขาดความต้องการประเภทนี้ปรากฏให้เห็นได้จากการที่มนุษย์มีความวิตกกังวลในจิตใจ และการปรับตัวไม่ถูกต้อง

4. ความต้องการการได้รับความนิยมนับถือ (The Esteem Needs) หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสามารถของตนเอง การยกย่องในความสำเร็จ และการได้รับความนับถือสรรเสริญจากบุคคลอื่น ความต้องการดังกล่าวจำแนกออกเป็น 2 ประการ คือ เป็นความต้องการเพื่อความแข็งแกร่ง เพื่อความสำเร็จ เพื่อความเชื่อมั่นในการเผชิญกับโลกภายนอก และเพื่ออิสระเสรีภาพของตนเอง ประการที่ 2 เป็นความต้องการเพื่อเกียรติยศชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ และเพื่อความสำเร็จของตนเอง บุคคลที่ขาดความพอใจในเรื่องนี้ปรากฏให้เห็นขั้นรุนแรงที่สุด คือ การกลายเป็นผู้ป่วยด้วยโรคจิตประสาท

5. ความต้องการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง (The Needs for Self-actualization) หมายถึงความต้องการทำในสิ่งที่ตนสามารถทำได้ เป็นการสนองต่อความพอใจของตนเอง ความต้องการนี้เพื่อกระทำในสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองของมนุษย์แต่ละคน และเป็นความต้องการเพื่อการบรรลุความปรารถนาของตนเอง ให้ตนเองได้กระทำในสิ่งที่ตนเองมีศักยภาพพอที่จะทำได้

เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจในระดับหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็เกิดความต้องการประการอื่น ๆ อีก การเกิดขึ้นของความพอใจต่อเป้าหมายหนึ่ง แม้ว่าจะเกิดขึ้นไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ก็อาจเกิดความพอใจต่อเป้าหมายที่มีระดับสูงขึ้นไปได้อีก มาสโลว์เสนอแนะว่า มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับล่างก่อน จนกว่าจะได้รับ ความพอใจในระดับหนึ่งแล้ว ก็เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีกตามลำดับจนถึงระดับบนสุด

แนวคิดการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย

กฎหมายถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการจัดระเบียบสังคม เป็นแนวทางให้ประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบของความถูกต้อง รวมไปถึงการมีบทลงโทษของผู้กระทำผิดอย่างชัดเจน ในการทำงานการจ้างงานย่อมต้องมีกฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นธรรมเช่นกัน

แนวคิดการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย (กุสุมา จารุมาศ, 2544, น. 13) ถูกนำมาใช้ในประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะประเทศที่กำลังอยู่ในยุคทุนนิยม ทำให้คนงานต้องเผชิญกับภาวะความยากจน ทนทุกข์กับสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน และปราศจากการรวมกลุ่มในรูปแบบสหภาพแรงงาน มีผลทำให้ชนชั้นแรงงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

ประกอบกับปัญหาบางประการที่เกี่ยวข้องกับบริการต่าง ๆ ทางสังคม ซึ่งรัฐไม่สามารถจัดให้ประชาชนได้อย่างเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้รัฐต้องเข้ามาแทรกแซงโดยใช้อำนาจทางกฎหมาย เพื่อให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่าที่กฎหมายกำหนด

กฎหมายแรงงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2551, น. 11) หมายถึง กฎหมายที่กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งมีต่อกันและต่อรัฐ รวมทั้งความเกี่ยวพันระหว่างองค์การของนายจ้าง องค์การของลูกจ้าง และรัฐด้วย กฎหมายแรงงานที่สำคัญมี 6 ฉบับคือ

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ซึ่งเรียกว่า “กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2551, น. 13) เป็นกฎหมายที่กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีต่อกันในฐานะคู่สัญญา

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเรียกว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2551, น. 31) หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และการจัดสถานที่ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร

3. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเรียกว่า “กฎหมายเงินทดแทน” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2551, น. 79) เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย อันมีสาเหตุจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้ เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง

4. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเรียกว่า “กฎหมายแรงงานสัมพันธ์” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2551, น. 97) เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว

และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ

5. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งเรียกว่า “กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2551, น. 147) เป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เพื่อเป็นศาลชำนาญพิเศษ มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานอันเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และกำหนดวิธีการพิจารณาคดีให้เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน

6. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเรียกว่า “กฎหมายประกันสังคม” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2551, น. 165) เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นโดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตน ได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงขึ้น

มาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2546 (TLS 8001-2003)

กระทรวงแรงงาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของแรงงานและการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ จึงได้มีการพัฒนามาตรฐานแรงงาน ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยในปี 2546 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546, น. 2) จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ เนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ลักษณะของมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2546 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548, น. 13-14) มีลักษณะเป็นทั้งมาตรฐานเชิงระบบการจัดการ (Management System Standard) และมาตรฐานเชิงผลิตภัณฑ์ (Product Standard) ข้อกำหนดจึงแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 การจัดการ เป็นข้อกำหนดให้มีระบบการจัดการต่อลูกค้า เพื่อประกันว่าลูกค้าจะได้รับการคุ้มครองตามส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกค้า เป็นข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จผลที่เกิดแก่ลูกค้าโดยตรง

ขอบเขตและการนำไปใช้ มรท. 8001-2546 เป็นมาตรฐานที่เขียนขึ้นตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานเป็นหลัก ข้อกำหนดส่วนใหญ่เป็นเรื่องพื้นฐานที่สถานประกอบการต้องดำเนินการอยู่แล้ว สถานประกอบการทุกประเภทและทุกขนาดสามารถนำข้อกำหนดนี้ไปปฏิบัติได้ สำหรับสถานประกอบการที่ได้ดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 9000, ISO 14000 และ/หรือ มอก. 18000 แล้ว สามารถนำข้อกำหนดมาตรฐานนี้ไปบูรณาการการบริหารจัดการกับมาตรฐานดังกล่าวได้

สถานประกอบการที่นำ มรท. 8001-2546 ไปปฏิบัติจะได้รับการรับรอง โดยแบ่งการรับรองออกเป็น 2 ระดับ (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2552) ตามประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดระดับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) และระยะเวลาการรับรอง ลงวันที่ 29 กันยายน 2547 ดังนี้

1. ระดับพื้นฐาน หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ข้อกำหนดที่ 3-12 ซึ่งเป็นเรื่องของสิทธิแรงงาน และการคุ้มครอง ส่วนข้อกำหนดที่ 1 และ 2 เฉพาะเรื่องเอกสารที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้ต้องปฏิบัติ โดยการรับรองระดับพื้นฐานให้มีระยะเวลาในการรับรอง 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับการรับรอง

2. ระดับสมบูรณ์ หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ทั้ง 12 ข้อ โดยให้มีการรับรองเป็นขั้นดังต่อไปนี้

ก. ขั้นริเริ่ม หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยทุกข้อ และได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไว้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ข. ขั้นพัฒนา หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยทุกข้อ และได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไว้ไม่เกิน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ค. ขั้นก้าวหน้า หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงาน สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยทุกข้อ และได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลาไว้ไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ง. ขั้นสูงสุด หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงาน สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยทุกข้อ และได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลาไว้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้หมายความรวมถึง ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดและ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

การรับรองระดับสมบรูณ์สำหรับขั้นริเริ่ม พัฒนา และก้าวหน้า ให้ระยะเวลา การรับรอง 1 ปี ส่วนขั้นสูงสุด ให้ระยะเวลาการรับรอง 3 ปี นับแต่วันที่ได้รับการรับรอง

ดังนั้น การนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ในสถานประกอบการ สามารถเลือกร ะดับการพัฒนาได้ โดยขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละสถานประกอบการ และการพัฒนา มาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบรูณ์ไม่จำเป็นต้องผ่านการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยใน ระดับพื้นฐานก่อน

มรท. 8001-2546 จัดทำขึ้นโดยมีเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ ดังนี้ (กรมสวัสดิการและ คู้มครองแรงงาน, 2546, น. 2-3)

1. พระราชบัญญัติคู้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (รวมถึงประกาศกระทรวงและ กฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้)
2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
3. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 164, 177 และ 182 รวมทั้งข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164
4. ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และ นโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2000)
5. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Universal Declaration of Human Rights, 1948)

6. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ (UN Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women, 1989)

7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ (UN Convention on the Rights of the Child, 1989)

8. มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000/ SA 8000)

9. ระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001-2000)(Quality Management System Requirements)

บทนิยาม (ดูรายละเอียดเพิ่มเติม ภาคผนวก ก)

ข้อกำหนด (ดูรายละเอียดเพิ่มเติม ภาคผนวก ข)

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

คนถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานหรือพนักงาน ตั้งแต่การเริ่มต้นจ้างงาน จนพนักงานลาออกหรือพ้นสภาพการเป็นพนักงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เดสเลอร์ (2549, น. 2) หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานขององค์กร ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

- การวิเคราะห์งาน (การตัดสินใจเกี่ยวกับธรรมชาติของงานและคุณสมบัติของพนักงาน)
- การวางแผนความต้องการกำลังคนและการสรรหาพนักงาน
- การคัดเลือกพนักงาน

- การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงานใหม่
- การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเงินเดือน (จ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

อย่างไร)

- การเตรียมการเรื่องของสิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การติดต่อสื่อสาร (การสัมภาษณ์ การให้คำปรึกษา และวินัยการทำงาน)
- การฝึกอบรมและพัฒนา
- การทำให้พนักงานมีความผูกพันทุ่มเทกับงาน

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลานันทน์, 2546, น. 12) ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อสนับสนุนองค์กรดังนี้คือ

1. เพื่อช่วยให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
2. เพื่อใช้ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของทรัพยากรบุคคลในองค์กร

อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานในองค์กร

4. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและการตระหนักในคุณค่าและศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

5. เพื่อพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งชีวิตของการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึงปรารถนา
6. เพื่อช่วยธำรงนโยบายด้านระเบียบวินัยและจริยธรรมขององค์กร

7. เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรกลุ่มบุคคล องค์กร และสาธารณชน

จากบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนไปในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันบทบาทที่สำคัญอีกบทบาทหนึ่งคือ Change Agent (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548, น. 22) ตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้คิดริเริ่ม และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำให้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นบรรลุผลสำเร็จ หน่วยงานบุคคลจะต้องกำหนดแผนงาน และช่องทางการสื่อสารที่ดี เพื่อป้องกันหรือผลักดันให้พนักงานเห็นด้วย และยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงพยายามคิดหาวิธีป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดการต่อต้าน หรือปฏิเสธ ไม่ยอมปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ สถานประกอบการที่มีการจัดทำ มรท. 8001-2546 หน่วยงานบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีบทบาทอย่างมาก รวมไปถึงบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

บทบาทของหน่วยงานบุคคลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน (สำนักพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2552) มีการให้คำนิยามการทำงานของหน่วยงานบุคคลที่ต้องจัดการให้กับพนักงานไว้ ดังนี้

- ระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสูงใจ
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส
- ระบบความก้าวหน้าในอาชีพชัดเจน
- การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานน่าสนใจ มีคุณค่า
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขอนามัยและปลอดภัย
- กิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร
- ระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ของพนักงาน
- การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยกิจกรรมสังคมต่าง ๆ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537) ศึกษามาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยศึกษาตัวแปรมาตรการทางกฎหมายทั้ง 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการแรงงานสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง สรุปได้ว่าการใช้มาตรการทางกฎหมาย ในการสร้างหลักประกันคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับลูกจ้างนั้น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างดีขึ้น แต่เป็นเพียงในระดับมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างนั้น ควรเป็นหน้าที่ของทั้งสามฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ

สุนันทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น พบว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างไทยในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงกว่าลูกจ้างในบริษัทไทย เช่น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การขึ้นค่าจ้างประจำปี สวัสดิการของสถานประกอบการ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี

เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ยังมีการส่งเสริมในเรื่องของการใช้เวลาว่างในสถานประกอบการ เช่น การเล่นกีฬา การเข้าร่วมสมาคมหรือชมรมต่าง ๆ รวมไปถึงการให้ความสำคัญนโยบายการจัดการในสถานประกอบการที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในขณะที่ลูกจ้างในบริษัทไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ลูกจ้างในบริษัทไทยได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน วันลาพักโดยได้รับค่าจ้าง วันลาเพื่ออุปสมบท การตรวจสุขภาพประจำปี การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จากผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าระบบการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงกฎหมายแรงงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในบริบท หรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ย่อมมีข้อดี ข้อเสียที่แตกต่างกัน

เอนก ตุ่มศรียา (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอนโก ไทย จำกัด พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และการศึกษา ไม่มีผลต่อความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ อายุงาน สถานภาพการจ้าง และสังกัด มีผลต่อความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สถานภาพการจ้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่สังกัดหรือหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

มานอชญ์ วงศ์ศรีวิสัย (2548) ศึกษาผลการนำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท. 8001” ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การนำ มรท. 8001 มาปฏิบัติในสถานประกอบการ มีผลทำให้พนักงานมีสภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัย อาชีวอนามัยตลอดจน มีขวัญ และแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้องค์การเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น ได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น รวมไปถึงการได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากลูกค้ามากขึ้นอีกด้วย

วรพร ยิ่งยงวรปัญญา (2550) ศึกษาความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทักษะคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา : โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาค้นพบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรให้

ความรู้เพิ่มเติมกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย

พระราชล ละเอียดบาย (2550) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค-บริโภค ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค-บริโภค และปัจจัยที่ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง อายุ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

