

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติของบริษัท โตไก อีสเทิร์น รับเบอร์(ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะส่วนอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง) มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติของบริษัท โตไก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะส่วนอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง)
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท โตไก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนประมาณ 397 คน (ที่มา : บริษัท โตไก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะส่วนอีสเทิร์น ซีบอร์ด), 2553) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
2. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ข้อกำหนดทั่วไป ระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานหญิง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ จำนวน 41 ข้อ

### การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท โตโก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติของบริษัท โตโก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะส่วนอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง) โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD)

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.22 อายุ 25 - 34 ปี ร้อยละ 66.33 รองลงมา น้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 26.53 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 51.53 รองลงมา โสด ร้อยละ 46.94 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 81.12 รองลงมา 20,000 - 35,000 บาท ร้อยละ 15.31 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 69.90 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 28.57 ตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 63.27 รองลงมา พนักงานสายสำนักงาน ร้อยละ 19.39 อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 51.53 รองลงมา 5 - 10 ปี ร้อยละ 44.39

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติของบริษัท โตโก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะส่วนอีสเทิร์น ซีบอร์ด ระยอง)

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ข้อกำหนดทั่วไป

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77-3.88$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีการจัดทำระบบการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีความชัดเจน
2. มีข้อมูลเพื่อการสนับสนุนและติดตามให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ตลอดเวลา
3. มีความพร้อมที่จะให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้ามารับรู้รับทราบข้อมูลข่าวสารได้ ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุทุกกลุ่ม สถานภาพทุกกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท 20,000 - 35,000 บาท และ 35,000 - 50,000 บาท การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานทุกกลุ่ม อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

#### ระบบการจัดการ

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66-4.04$ ) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อติดตามกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
2. มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานและประกาศให้ทุกคนทราบอย่างเป็นทางการ
3. มีความมุ่งมั่นที่จะถือปฏิบัติให้สอดคล้องตามข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทยและ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน
4. มีการอบรม หรือพัฒนา เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติตามนโยบายและข้อบังคับของมาตรฐานแรงงานไทย อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
5. มีความพยายามให้ผู้รับเหมาช่วงปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเช่นเดียวกับบริษัท ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุทุกกลุ่ม สถานภาพ โสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000 - 35,000 บาท การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี

และปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต พนักงานสายสำนักงาน และหัวหน้างานสายสำนักงาน อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

#### **การใช้แรงงานบังคับ**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07-4.09$ ) ทุกรายการ คือ

1. ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันจากลูกจ้าง ยกเว้นงานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้
2. ไม่เกี่ยวข้อง หรือให้การสนับสนุนการใช้แรงงานที่เกิดจากการบังคับหรือไม่

สมัครใจ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25 - 34 ปี สถานภาพทุกกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท และ 35,000 - 50,000 บาท การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานทุกกลุ่ม อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

#### **ค่าตอบแทนการทำงาน**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06-4.28$ ) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. มีการให้ลูกจ้างลงลายมือในสัญญาการว่าจ้าง
2. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
3. มีการจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด
4. มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ กรณีมี สิทธิ

ได้รับจ้างในวันหยุด

5. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25 - 34 ปี สถานภาพ โสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท และ 35,000 - 50,000 บาท การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต และหัวหน้างานฝ่ายผลิต อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี

#### **ชั่วโมงการทำงาน**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10-4.14$ ) ทุกรายการ 5 อันดับแรก คือ

1. มีการกำหนดวันหยุดประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน

2. มีการจัดการเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 20 นาทีให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

3. มีการจัดการเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 20 นาทีให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

4. มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายกำหนด

5. มีการกำหนดให้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25 - 34 ปี สถานภาพโสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท และ 35,000 - 50,000 บาท การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต หัวหน้างานฝ่ายผลิต และพนักงานสายสำนักงาน อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี

#### **การเลือกปฏิบัติ**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68-3.72$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงเท่าเทียมกัน

2. ไม่เลือกปฏิบัติใดๆ ด้วยเหตุเชื้อชาติ ชนชั้น วรรณะ สัญชาติ ศาสนา ความเบี่ยงเบนทางเพศ ความพิการ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุทุกกลุ่ม สถานภาพโสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท 20,000 - 35,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานทุกกลุ่ม อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

#### **วินัยและการลงโทษ**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98-4.03$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและการลงโทษไว้อย่างชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกัน

2. ไม่มีการหักหรือลดค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษ ทางวินัยแก่พนักงาน

3. ไม่มีการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25 - 34 ปี สถานภาพทุกกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท 20,000 - 35,000 บาท และ 35,000 -

50,000 บาท การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานทุกกลุ่ม อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี

#### **การใช้แรงงานหญิง**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17-4.34$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีการอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาคลอดได้ 90 วัน
2. ไม่มีการเลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์
3. มีการจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพของแม่และเด็กในครรภ์

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25 - 34 ปี สถานภาพทุกกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท และ 35,000 - 50,000 บาท การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานทุกกลุ่ม อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี

#### **ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04-4.13$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีการกำหนดนโยบายทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คลอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการป้องกันให้อยู่ ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน
2. มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลตามสภาพงานที่มีความเสี่ยงให้กับพนักงาน
3. มีการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตรายและลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามกฎหมาย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุทุกกลุ่ม สถานภาพทุกกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่ม การศึกษาทุกกลุ่ม ตำแหน่งงานทุกกลุ่ม อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

#### **สวัสดิการ**

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91-4.18$ ) ทุกรายการ คือ

1. มีน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัย และมีปริมาณที่เพียงพอ

2. มีการจัดสถานที่ อุปกรณ์ ยา เพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้
3. มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกต้องตามสุขอนามัย เพียงพอสำหรับลูกจ้าง
4. มีสถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี 25 - 34 ปี และ 35 - 44 ปี สถานภาพทุกกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท และ 35,000 - 50,000 บาท การศึกษาดำเนินการต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานทุกกลุ่ม อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

### 3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ข้อกำหนดทั่วไป

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีข้อมูลเพื่อการสนับสนุนและติดตามให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ตลอดเวลา

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการจัดทำระบบการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีความชัดเจน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการจัดทำระบบการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีความชัดเจน

#### ระบบการจัดการ

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานและประกาศให้ทุกคนทราบอย่างเป็นทางการ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อติดตามกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การจัดทำขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ที่เป็นผู้รับเหมาช่วง ได้อย่างเหมาะสม

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อติดตามกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความมุ่งมั่นที่จะถือปฏิบัติให้สอดคล้องตามข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทยและ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน

2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อติดตามกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานและประกาศให้ทุกคนทราบอย่างเป็นทางการ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อติดตามกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีความมุ่งมั่นที่จะถือปฏิบัติให้สอดคล้องตามข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทยและ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน



### การใช้แรงงานบังคับ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. ไม่เกี่ยวข้อง หรือให้การสนับสนุนการใช้แรงงานที่เกิดจากการบังคับหรือไม่สมัครใจ

2. ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันจากลูกจ้าง ยกเว้นงานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันจากลูกจ้าง ยกเว้นงานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ไม่เกี่ยวข้อง หรือให้การสนับสนุนการใช้แรงงานที่เกิดจากการบังคับหรือไม่สมัครใจ

### ค่าตอบแทนการทำงาน

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. การจ่ายค่าจ้างสอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

2. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ

3. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ

4. มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติ กรณีมีสิทธิ ได้รับค่าจ้างในวันหยุด

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด

2. มีการให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในสัญญาการว่าจ้าง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 รายการ คือ

1. มีการจ่ายค่าจ้างสอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
2. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
3. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ
4. มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติ กรณีมีสิทธิ ได้รับค่าจ้างในวันหยุด
5. มีการจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด
6. มีการให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในสัญญาการว่าจ้าง

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการ คือ

1. มีการจ่ายค่าจ้างสอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
  2. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
  3. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ
  4. มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติ กรณีมีสิทธิ ได้รับค่าจ้างในวันหยุด
  5. มีการจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด
- และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในสัญญาการว่าจ้าง

#### **ชั่วโมงการทำงาน**

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการกำหนดวันทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
2. มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการจัดการเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 20 นาทีให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

2. มีการจัดทำคู่มือข้อบังคับการทำงานในเรื่องวันทำงาน เวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา เป็นลายลักษณ์อักษร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการกำหนดวันทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

2. มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการกำหนดให้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี

2. มีการจัดทำคู่มือข้อบังคับการทำงานในเรื่องวันทำงาน เวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา เป็นลายลักษณ์อักษร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. มีการกำหนดวันทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

2. มีการกำหนดวันหยุดประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน

3. มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายกำหนด

4. มีการกำหนดให้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี

5. มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน

6. มีการจัดการเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 20 นาทีให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

7. มีการจัดทำคู่มือข้อบังคับการทำงานในเรื่องวันทำงาน เวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา เป็นลายลักษณ์อักษร

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 รายการ คือ

1. มีการกำหนดวันทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

2. มีการกำหนดวันหยุดประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน

3. มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายกำหนด
4. มีการกำหนดให้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี
5. มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน
6. มีการจัดทำคู่มือข้อบังคับการทำงานในเรื่องวันทำงาน เวลาการทำงาน เวลาพัก

วันหยุด การทำงานล่วงเวลา เป็นลายลักษณ์อักษร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการจัดการเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 20 นาทีให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

### การเลือกปฏิบัติ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงเท่าเทียมกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงเท่าเทียมกัน
2. ไม่เลือกปฏิบัติใดๆ ด้วยเหตุเชื้อชาติ ชนชั้น วรรณะ สัญชาติ ศาสนา ความ

เบี่ยงเบนทางเพศ ความพิการ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงเท่าเทียมกัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ไม่เลือกปฏิบัติใดๆ ด้วยเหตุเชื้อชาติ ชนชั้น วรรณะ สัญชาติ ศาสนา ความเบี่ยงเบนทางเพศ ความพิการ

### วินัยและการลงโทษ

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและการลงโทษไว้อย่างชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกัน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ไม่มีการล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิง
2. มีการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและการลงโทษไว้อย่างชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ไม่มีการหักหรือลดค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษ ทางวินัยแก่พนักงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ไม่มีการหักหรือลดค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษ ทางวินัยแก่พนักงาน
2. ไม่มีการล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิง
3. มีการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและการลงโทษไว้อย่างชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกัน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและการลงโทษไว้อย่างชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ไม่มีการล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิง

#### **การใช้แรงงานหญิง**

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาคลอดได้ 90 วัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพของแม่และเด็กในครรภ์

2. ไม่มีการเลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. มีการจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพของแม่และเด็กในครรภ์

2. ไม่มีการเลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

3. มีการอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาคลอดได้ 90 วัน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

พนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการกำหนดนโยบายทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการป้องกันให้อยู่ ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน

#### **สวัสดิการ**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัย และมีปริมาณที่เพียงพอ

2. มีสถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดถูก

หลักสุขาภิบาลอาหาร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกต้องตามสุขอนามัย เพียงพอสำหรับลูกจ้าง

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตราฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติของบริษัท โตโก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะส่วนอีสเทิร์น ซีบอร์ด ระยอง)

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.22 อายุ 25 - 34 ปี ร้อยละ 66.33 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 51.53 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 81.12 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 69.90 ตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 63.27 อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 51.53

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตราฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติของบริษัท โตโก อีสเทิร์น รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะส่วนอีสเทิร์น ซีบอร์ด ระยอง)

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการนำมาตราฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$  3.84 4.06 4.15 4.12 3.70 4.00 4.00 4.07 และ 4.03 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นายมโนชญ์ วงศ์ศรีวิสัย,(2548) ศึกษาเรื่อง ผลการนำมาตราฐานแรงงานไทย “มรท 8001” ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จากข้อค้นพบดังกล่าว มีผลให้พนักงานมีสภาพการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัย อาชีวนามัยตลอดจน มีขวัญและแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำมาตราฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

#### ข้อกำหนดทั่วไป

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **ระบบการจัดการ**

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **การใช้แรงงานบังคับ**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### **ค่าตอบแทนการทำงาน**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### **ชั่วโมงการทำงาน**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### **การเลือกปฏิบัติ**

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **วินัยและการลงโทษ**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานเพศชายและเพศหญิง ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **การใช้แรงงานหญิง**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานเพศชายและเพศหญิง ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

พนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **สวัสดิการ**

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นายมนิชญ์ วงศ์ศรีวิสัย,(2548) จากข้อค้นพบดังกล่าว 1) พนักงานปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องข้อกำหนดทั่วไป ระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานหญิง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการได้ในระดับมาก 2) พนักงานได้รับการจัดการด้านสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงานและขวัญ กำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น 3) บริษัทได้รับความร่วมมือจากพนักงานในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น 4) บริษัทได้รับการยอมรับจากลูกค้าเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนผลผลิตเพิ่มมากขึ้น นั้นแสดงให้เห็นว่าบริษัทและพนักงานนำเอามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ไปปฏิบัติได้อย่างมีระบบการบริหาร การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรมีนโยบายส่งเสริมทางด้านการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ให้มากยิ่งขึ้น โดยเน้นการเข้าถึงพนักงานในแต่ละระดับ รายได้เฉลี่ย การศึกษา ตำแหน่งงาน เพราะพนักงานในกลุ่มดังกล่าวมีความคิดเห็นต่อการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่อง ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ และการใช้แรงงานหญิง
2. สร้างความเข้าใจหรือให้ความรู้กับพนักงานสำหรับเรื่องค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานหญิง ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้เรื่องดังกล่าวเท่าเทียมกัน
3. จัดให้มีกิจกรรมการณรงค์ การส่งเสริม ให้พนักงานมีจิตสำนึกในการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปฏิบัติ ได้มากยิ่งขึ้น
4. นำข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) มาเผยแพร่เข้าสู่ระบบอินทราเน็ตของบริษัทเพื่อให้พนักงานรับรู้ข่าวสารและกฎระเบียบใหม่ๆ ได้ตลอดเวลาและทุกระดับชั้น

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ทำการเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างประชากรให้ได้เฉพาะส่วนย่อยลงไปเพื่อให้เห็นภาพรวมมากยิ่งขึ้น เช่น การเก็บกลุ่มตัวอย่างประชากรในฝ่ายผลิตอย่างเดียวและควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างประชากรให้ครอบคลุมในการส่งแบบสอบถาม ก็จะสามารถวิจัยและได้ผลที่ละเอียดยิ่งขึ้น