



การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง

A Comparative Study of Relations Management and Quality of Work

Life among Employees in an Industries Estate

ชะเอม มีเชาว์* รศ.ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ของจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานของสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี จำนวน 352 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงเบต้า การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการในภาพรวมแตกต่างกับพนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

**รองศาสตราจารย์ประจำกลุ่มวิชาการพยาบาลมารดา-ทารก และการผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

Abstract

This research study compared perceptions towards management, labor relations and quality of work life of employees in the establishment of an industrial estate. The purpose of this study was to compare the perceptions 1. on the management of labor relations in enterprises with employees, unions and non-union 2 to study the perception of the quality of work life of employees. establishments with union and non-union 3 to study the relationship between the perception of the management, labor relations and quality of work life of employees in establishments with union and non-union. In the field of industrial Chonburi The samples used in this study were employees of establishments with union and non-union in Chonburi Industrial Estate, one of 352 people by simple random sampling at the convenience of the respondents. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation. The distribution One-way analysis of variance and correlation analysis of Pearson.

The study found that

1. employees in establishments with union and non-union opinions about the administration, labor relations and quality of work life of employees in the workplace in general is moderate.
2. employees in enterprises with trade union opinions about the administration, labor relations and quality of work life of employees in the establishment of the overall difference with the non-union employees in the establishment of statistical significance. level. 01
3. awareness on labor management has a high positive correlations with the quality of work life of employees in establishments with union and non-union. Statistically significant at the 0.01 level.

บทนำ

“คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ก็



เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลขององค์กรจึงเป็นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คนมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองให้เต็มความสามารถสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดังที่มยุรี สารินุตร (2532) ได้กล่าวไว้ว่าคนที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพจิตเช่นขาดความปลอดภัยขาดความสะดวกสบาย การติดต่อสื่อสารไม่สะดวกย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงซึ่งเป็นเรื่องไม่พึงปรารถนา การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้นมิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถหากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายองค์กรหรือนายจ้างและฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

คำว่า “แรงงานสัมพันธ์” นั้นหมายถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ได้มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารการจัดการธุรกิจของนายจ้างและมีผลต่อการทำงานและความ เป็นอยู่ของลูกจ้างรวมทั้งมีผลต่อสภาพเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของประเทศชาติด้วย นอกจากนี้แรงงานสัมพันธ์ในความหมายอย่างกว้างยังมีความหมายรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรของฝ่ายนายจ้าง (สมาคมนายจ้างสหพันธ์นายจ้างและสภาองค์กรนายจ้าง) กับองค์กรของ ฝ่ายลูกจ้าง (สหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง) ที่เข้ามามีบทบาทตาม กฎหมายและยังรวมไปถึงบทบาทของรัฐบาลในการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างและสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอันก่อให้เกิดความสงบสุขทาง อุตสาหกรรมของประเทศ และประเทศไทยได้มีการให้สิทธิลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ครั้งแรกตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน รวม 154 แห่งแต่ก็ถูกยกเลิกไปตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2519 สิทธิ ลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงานได้เกิดขึ้นอีกครั้งเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผลที่เกิดขึ้นก็คือมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานกันมากจนถึงสิ้นปี 2551 ได้มีสหภาพ แรงงานจัดตั้งขึ้นในกิจการรัฐวิสาหกิจ 44 แห่งในกิจการเอกชน 1,229 แห่งโดยเฉพาะสหภาพ แรงงานในกิจการเอกชนนั้นได้มีการใช้สิทธิในการเรียกร้องและเจรจาต่อรองอย่างกว้างขวางดังเห็น ได้จากข้อมูลการพิพาทแรงงานการนัดหยุดงานและการปิดงานพ.ศ. 2539-2550 ซึ่งในช่วงเวลา ดังกล่าวการนัดหยุดงานมีมากในปี 2539-2540 ซึ่งเป็นช่วงก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจแต่แม้เป็นช่วงที่ เกิดวิกฤติเศรษฐกิจแล้วการนัดหยุดงานและการปิดงานก็ยังคงมีอยู่รัฐบาลก็ต้องเข้ามามีบทบาทในการ ระงับข้อขัดแย้ง

ความต้องการแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นจากปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงานซึ่งสถานประกอบการที่มุ่งหวังผลสำเร็จของกิจกรรมหรือประสิทธิผล (Labor relation's effectiveness) (อนันท์งามสะอาด, 2551) ตามวัตถุประสงค์ (Objective) ของแรงงานสัมพันธ์คือเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างและพนักงานเคารพในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมและมีความมั่นคงในงานมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและระงับข้อขัดแย้งให้ยุติได้ด้วยความพอใจร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย (Goal) และตัวชี้วัด (Indicator) ผลสำเร็จของกิจกรรมเพื่อลดการลาออกและการขาดงานของพนักงาน (กวี วงศ์พุดธิ, 2538) นอกจากสถานการณ์การลงทุนและการผลิตบุคลากรแล้วสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งของปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานเกิดจากปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ยังคงมีความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างกับพนักงานเกี่ยวกับการทำงานและการจ้างงานในสถานประกอบการซึ่งปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการส่งผลให้การผลิตชะลอตัวหรือชะงักงันเกิดความตึงเครียดร้ายแรงแรงงานและเกิดความไม่สงบภายในสถานประกอบการ (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2540) จากรายงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2555) พบว่ามีพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งด้านแรงงานจากการเกิดข้อขัดแย้งการผลงานข้อพิพาทแรงงานการนัดหยุดงานการปิดงานและลาออกจากการทำงานในปี 2553-2554 จำนวน 592,494 คนและ 527,670 คน ตามลำดับทำให้ในสถานการณ์ที่ยังขาดแคลนแรงงานอยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่ก็ยังคงมีความต้องการแรงงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ลาออกไปสูงถึงร้อยละ 71 ของความต้องการแรงงานรวมผลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีขององค์กรนอกจากจะทำให้เกิดการลาออกของพนักงานแล้วยังส่งผลให้พนักงานเกิดการขาดงานและมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (Kornhuser, 1954 อ้างถึงใน สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2540) ซึ่งปัญหาความขัดแย้งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรสูญเสียผลผลิตที่ควรจะได้รับจนกว่าจะสามารถฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้หรือในกรณีที่พนักงานขาดงานองค์กรจะเกิดการสูญเสียเวลาเพิ่มมากขึ้นที่ต้องใช้ในการดูแลและสอนงานให้กับพนักงานที่ขาดงานไปและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าจ้างงานชั่วคราวให้กับพนักงานที่ต้องมาปฏิบัติงานแทนพนักงานที่ขาดงานไปนอกจากการลาออกและการขาดงานของพนักงานจะทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานในกระบวนการการทำงานแล้วยังส่งผลเสียต่อสุขภาพและขวัญกำลังใจของพนักงานที่ทำงานอยู่อื่นเนื่องจากการที่ต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้นมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกโดยเป็นกระบวนการขององค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงชีวิตในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลด



ความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นลดการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการช่วยให้อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุอันน้อยลงเกิดผลดีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร (Werther & Davis, 1993 อ้างถึงใน จำนียร จวงตระกูล, 2552) โดยเป้าหมายสำคัญของการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจให้กับพนักงานเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งน่าจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นเช่นการขาดงานของพนักงานลดลงการกดดันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลงความคับข้องใจของพนักงานลดลงและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น

การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถสะท้อนได้จากระดับความสุขในการทำงานของพนักงานที่แต่ละคนปรารถนาแตกต่างกัน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) เช่นปรารถนาให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจการได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจากการทำงานซึ่งเมื่อความปรารถนาของพนักงานเหล่านั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรจนเกิดขึ้นเป็นความจริงก็จะทำให้พนักงานคนนั้นเกิดความสุขเป็นความปิติยินดีและอึดอ้อมใจซึ่งพนักงานที่มีความสุขในการทำงานนั้นจะมีกระตือรือร้นในการทำงานตรงต่อเวลามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสนใจและมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่งผลดีต่อองค์กรในการลดความขัดแย้งด้านแรงงานมีอัตราการลาออกและขาดงานของพนักงานลดลง

จากปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการดังกล่าวทำให้เกิดกรณีพิพาทการนัดหยุดงาน กระบวนการผลิตของสถานประกอบการต้องหยุดชะงักหากมีการนัดหยุดงานพนักงานในระดับปฏิบัติ ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

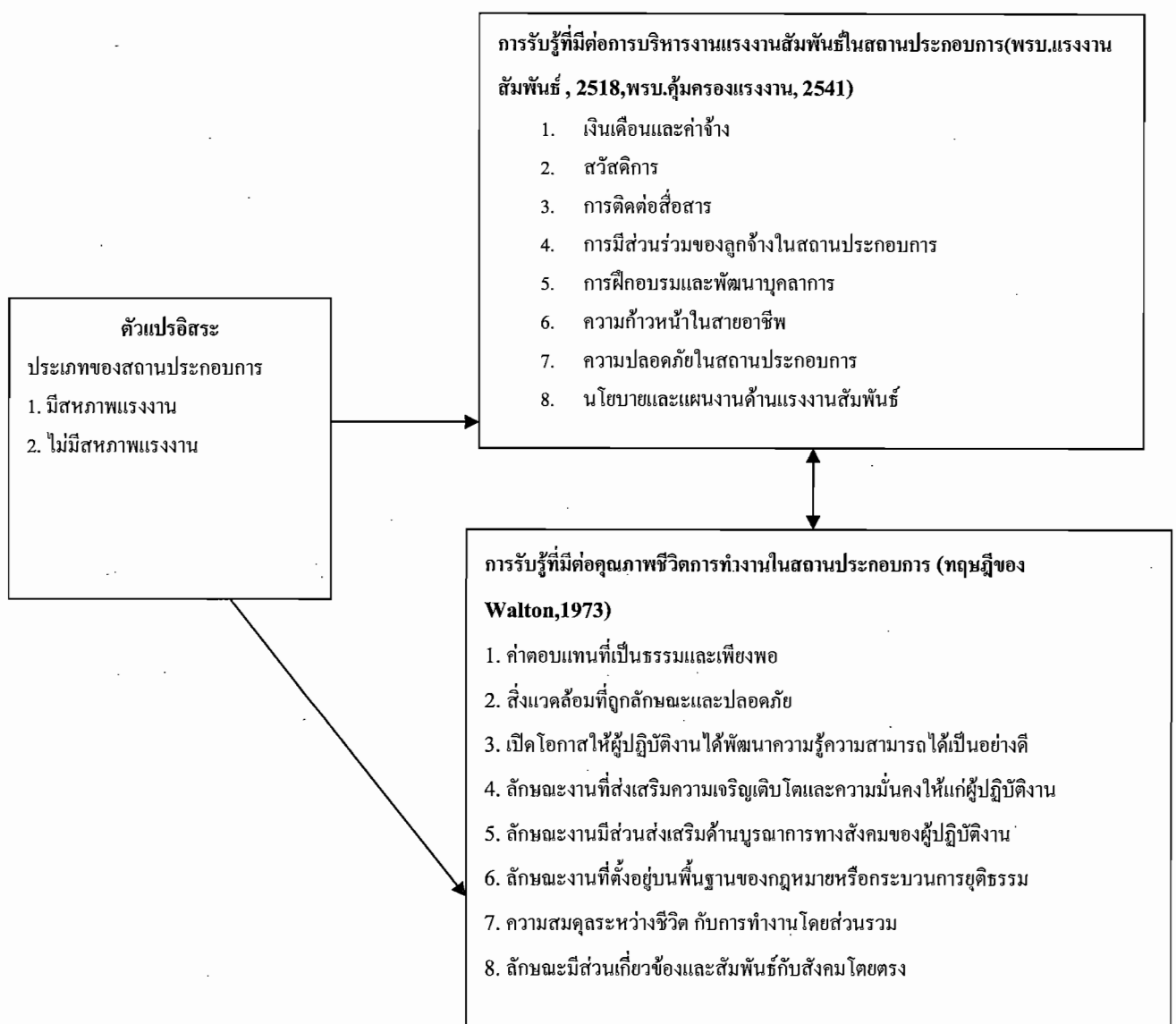
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงจาก พรบ.แรงงานสัมพันธ์ (2518); พรบ.คุ้มครองแรงงาน (2541); ทฤษฎีของ Walton (1973) ตามภาพที่ 1

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานแตกต่างกัน
3. การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 46,093 คน ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ใช้วิธีของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยแบ่งออกเป็น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงาน ร้อยละ 50 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงาน ร้อยละ 50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามปลายปิด (Close question) การรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานประกอบการลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพัฒนามาจากแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการของ อังคณา กองทอง (2548) แบ่งเป็น 8 ด้าน จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Walton (1973) แบ่งเป็น 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้จัดการงานชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม ของนิคมอุตสาหกรรม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อประสานงานผู้จัดการงานชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม ของนิคมอุตสาหกรรม โดยการเข้าไปขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในงานอบรมสัมมนานักทรัพยากรมนุษย์นิคมอุตสาหกรรม ผ่านทางเจ้าหน้าที่และผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และส่งกลับทางไปรษณีย์จำนวน 397 ชุด และได้รับกลับมาจำนวน 352 ชุด (88.66%) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาประมวลผลลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงาน และไม่มีสภาพแรงงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) คือการแจกแจงความถี่ และคำนวณร้อยละ (Percentage)
2. อธิบายระดับการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่บริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน โดยจำแนกเป็นด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน 8 ด้าน ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) โดยใช้ค่าสถิติ t-Test การทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนพิจารณาค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) แบ่งระดับการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถาน

ประกอบการเป็น 5 ระดับ การคำนวณคะแนนเฉลี่ย จำนวนรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกข้อ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการน้อยที่สุด

5. การทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน 8 ด้าน ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) โดยใช้ค่าสถิติ t-Test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนพิจารณาค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเป็น 5 ระดับ การคำนวณคะแนนเฉลี่ย จำนวนรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกข้อ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการน้อยที่สุด

6. การทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ในการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ กับ
 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพ
 แรงงานผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (คูศิริ วงศ์รัตนะ, 2550)
 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
0.70 – 1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์สูง
0.30 – 0.69	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01 – 0.29	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ต่ำ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของ
 พนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ที่มีสภาพแรงงานและไม่มี
 สภาพแรงงานโดยรวม

การรับรู้ที่มีต่อการบริหาร แรงงานสัมพันธ์	มีสภาพ (n=180)			ไม่มีสภาพ (n=172)		
	\bar{X}	SD	ระดับการ รับรู้	\bar{X}	SD	ระดับการ รับรู้
ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	3.16	.78	ปานกลาง	2.91	.77	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	3.18	.91	ปานกลาง	2.55	.84	ปานกลาง
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.14	.69	ปานกลาง	3.07	.60	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ	3.33	.78	ปานกลาง	3.05	.75	ปานกลาง
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร	3.08	.89	ปานกลาง	2.98	.90	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	2.94	.99	ปานกลาง	2.65	.84	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยในสถาน ประกอบการ	3.70	.70	มาก	3.43	.74	ปานกลาง
ด้านนโยบายและแผนงานด้าน แรงงานสัมพันธ์	3.27	.87	ปานกลาง	2.83	.84	ปานกลาง
โดยรวม	3.27	.70	ปานกลาง	2.96	.62	ปานกลาง



ตารางที่ 1 พบว่า พนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานมีการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) ด้านเงินเดือนและค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$)

พนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานมีการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) ด้านเงินเดือนและค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน

การบริหารงานแรงงานสัมพันธ์	มีสภาพ		ไม่มีสภาพ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	3.17	0.78	2.91	0.78	3.00**	.003
ด้านสวัสดิการ	3.18	0.92	2.55	0.84	6.64**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.15	0.69	3.08	0.60	.99	.321
ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ	3.34	0.79	3.05	0.76	3.37**	.001
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร	3.09	0.89	2.98	0.91	1.11	.266

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การบริหารงานแรงงานสัมพันธ์	มีสหภาพ		ไม่มีสหภาพ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2.95	0.99	2.66	0.85	2.88**	.004
ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ	3.70	0.71	3.43	0.75	3.45**	.001
ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.28	0.88	2.83	0.84	4.77**	.000
โดยรวม	3.27	0.71	2.97	0.63	4.04**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานกับพนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานกับพนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ในด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ และด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มีสหภาพ (n=180)			ไม่มีสหภาพ (n=172)		
	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.35	.80	ปานกลาง	2.97	.80	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.33	.93	ปานกลาง	3.01	.69	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มีสุขภาพ (n=180)			ไม่มีสุขภาพ (n=172)		
	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้ เป็นอย่างดี	3.34	.73	ปานกลาง	3.11	.70	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน	3.09	.77	ปานกลาง	3.00	.73	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานมีส่วน ส่งเสริมด้านบูรณาการ ทางสังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.67	.65	มาก	3.63	.65	มาก
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม	3.14	.65	ปานกลาง	3.08	.57	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน โดย ส่วนรวม	3.30	.56	ปานกลาง	3.23	.55	ปานกลาง
ด้านลักษณะมีส่วน เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง	3.38	.85	ปานกลาง	2.95	.89	ปานกลาง
โดยรวม	3.32	.59	ปานกลาง	3.14	.52	ปานกลาง

ตารางที่ 3 พบว่า พนักงานในสถานประกอบการที่มีสุขภาพแข็งแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องและ

สัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

พนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มีสภาพ		ไม่มีสภาพ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.36	0.81	2.98	0.80	4.42**	.000
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.34	0.94	3.01	0.70	3.60**	.000
ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.35	0.74	3.12	0.71	3.00**	.003

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มีสุขภาพ		ไม่มีสุขภาพ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.10	0.78	3.01	0.74	1.15	.251
ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.67	0.66	3.64	0.66	.45	.653
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.14	0.66	3.09	0.57	.83	.405
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.31	0.56	3.24	0.56	1.11	.268
ด้านลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.39	0.85	2.96	0.89	4.62**	.000
โดยรวม	3.32	0.60	3.14	0.53	2.84**	.005

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตารางที่ 4 พบว่า พนักงานในสถานประกอบการที่มีสุขภาพแรงงานกับพนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสุขภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในสถานประกอบการที่มีสุขภาพแรงงานกับพนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสุขภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และด้านลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารแรงงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานโดยรวม

	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพการบริหารแรงงานสัมพันธ์	.86**	.000	มีความสัมพันธ์สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.86$)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ผลที่ได้รับจากการวิจัยอาจเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการ ให้มีประสิทธิภาพภายใต้การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ ป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ พร้อมทั้งเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขพัฒนาส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของสถานประกอบการ ต่อไปโดยจะขออภิปรายผลการวิจัยเทียบเคียงระหว่างผลการวิจัย กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานมีการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดตั้งสภาพแรงงานนั้นเหตุผลคือการเรียกร้องสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน การคุ้มครองการทำงานของพนักงานให้ได้รับความเป็นธรรมจากทางฝ่ายนายจ้าง หากสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานไม่ต้องการให้มีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการก็จะต้องมีการดูแลด้านการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเพื่อทำให้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดการจัดตั้งสภาพแรงงาน และปัจจุบัน

สถานประกอบการต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น และปัจจุบันมักจะพบว่า เงินเดือนและค่าจ้างจากการที่ทางสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุง นั้นให้คำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลประกอบการของสถานประกอบการ สภาพของเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ และค่าจ้างของสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีสภาพการจ้างใกล้เคียงกัน มีการจัดสวัสดิการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมากเพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน และยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ และเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ให้ความสำคัญและความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิฑูร อมรวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยรวม (ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน การขาดงานของพนักงานและทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร) อยู่ในระดับปานกลาง และสุนารี มีทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของกรรมการสตรีในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” ผลการศึกษาพบว่าระดับความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของกรรมการสตรีในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน เรียงลำดับจากสูงสุด ไปต่ำสุดมีดังนี้ ด้านการช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์มีบทบาทสูงกว่าทุกด้าน รองลงมา คือด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างด้านการร่วมมือให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อันดีตามลำดับการเกี่ยวข้องกับบทบาท โดยรวมของทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ทำให้พนักงานมาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขค่าจ้างเงินเดือนที่พนักงานได้รับเป็นไปตามกฎหมายพนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมยุติธรรมสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสมมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ หัวหน้างานมีความเสมอภาคกับพนักงานเป็นที่ไว้วางใจและมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานทุกคนทำให้การปฏิบัติงานในองค์การส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวของพนักงานมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ การเกิด อนันต์นาวินุสรณ์ (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่าการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ นันทวัน ชาวลิตอัมพร (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานมีการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกับพนักงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานของสภาพแรงงาน มักจะเรียกร้องให้สมาชิกสหภาพซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการให้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งบางครั้งอาจดำเนินการขัดต่อกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท แสดงว่าบทบาทของผู้นำสหภาพ มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ควรที่จะเลือกผู้นำสหภาพที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ประพฤติตนอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท มีความซื่อสัตย์และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีกับพนักงาน เป็นการสร้างศรัทธาแก่พนักงานทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ และเป็นที่ยอมรับของบริษัท การศึกษานี้สอดคล้องกับการรายงานของธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล (2550) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญมากในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในส่วนของพนักงานบริษัทเองนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของสหภาพเป็นไปได้อย่างดีและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา พนักงานควรจะต้องมีความตื่นตัว และศึกษาถึงสิทธิและหน้าที่ที่พนักงานหรือสมาชิกสหภาพแรงงานพึงมี และปฏิบัติภายใต้ขอบเขตของกฎหมายหรือข้อบังคับของบริษัท เช่นการเสนอความคิดเห็น การรับสวัสดิการที่เกิดขึ้น รวมถึงเรียกร้องต่าง ๆ เพื่อที่จะเป็นการรักษาสิทธิของตนตามที่พึงได้ภายใต้กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของบริษัท เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้สมาชิกควรจะมีการกระตุ้นให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานของบริษัท ให้มีการชี้แจงถึงผลการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ให้สมาชิกทราบอย่างทั่วถึง นอกเหนือจากที่จะทำให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานแล้วยังเป็นการให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งยังเป็นการชักนำให้พนักงานที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมและสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในที่สุด นอกจากนี้การประเมินการทำงานของสหภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง จะเป็นอีกหนทางหนึ่งที่พนักงานใช้ในการพิจารณาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไปและสอดคล้องกับไชยนันท์ สกลสุภรัตน์ (2551) ได้รายงานไว้ว่าสวัสดิการของพนักงานในหน่วยงานบริษัทที่มีสภาพแรงงาน ได้รับการดูแลในระดับที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเทียบกับสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

4. การรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถสะท้อนได้จากระดับความสุขในการทำงานของพนักงานที่แต่ละคนปรารถนาแตกต่างกัน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) เช่น

ปรารถนาให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจการได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจากการทำงานซึ่งเมื่อความปรารถนาของพนักงานเหล่านั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรจนเกิดขึ้นเป็นความจริงก็จะทำให้พนักงานคนนั้นเกิดความสุขเป็นความปิติยินดีและอึดอ้อมใจซึ่งพนักงานที่มีความสุขในการทำงานนั้นจะมีกระตือรือร้นในการทำงานตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสนใจและมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่งผลดีต่อองค์กรในการลดความขัดแย้งด้านแรงงานมีอัตราการลาออกและขาดงานของพนักงานลดลงอีกทั้งความต้องการแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นจากปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงานซึ่งสถานประกอบการที่มุ่งหวังผลสำเร็จของกิจกรรมหรือประสิทธิผล (Labor relation's effectiveness) (อนันท์ งามสะอาด, 2551) ตามวัตถุประสงค์ (Objective) ของแรงงานสัมพันธ์คือเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างและพนักงานเคารพในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมและมีความมั่นคงในงาน มีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและระงับข้อขัดแย้งให้ยุติได้ด้วยความพอใจร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย (Goal) และตัวชี้วัด (Indicator) ผลสำเร็จของกิจกรรมเพื่อลดการลาออกและการขาดงานของพนักงาน (กวี วงศ์พุดธิ, 2538)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ที่มีต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการเพื่อนำไปสู่การสร้างแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

1. เมื่อมีปัญหาแรงงานเกิดขึ้นบริษัทและพนักงานหรือสหภาพแรงงานควรรักษาสิทธิมาใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างจะเข้าไปปัญหาภายในและร่วมกันแก้ปัญหาภายในได้ดีกว่าบุคคลอื่น
2. ด้านเงินเดือนและค่าจ้างจากการที่ทางสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงนั้นให้คำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลประกอบการของสถานประกอบการ สภาพของเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ และค่าจ้างของสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีสภาพการจ้างใกล้เคียงกัน
3. ควรมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้างโดยการส่งเสริมการฝึกอบรมสมาชิกให้มีความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการแจ้งข้อมูลข่าวสารกับสมาชิกเพื่อความเข้าใจและลดปัญหาแรงงานเน้นเรื่องการสื่อสารที่ครอบคลุม

4. ควรเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารงานของบริษัทและกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทให้เพิ่มมากขึ้นเช่นการกำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานหรือการให้สหภาพแรงงานเข้าร่วมพิจารณาการลงโทษและแก้ไขปัญหาการผิดวินัยของพนักงานทั้งนี้เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรงจึงควรให้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับทราบและแก้ไขปัญหานั้นด้วย

5. ควรเน้นการส่งเสริมและพัฒนาตัวแทนสหภาพแรงงานให้มีความรู้และมีความสามารถทั้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์และในด้านอื่นเช่นพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองเป็นไปในแนวทางถูกต้อง

6. ต้องให้พนักงานเห็นว่าสถานประกอบการเป็นที่พึงทั้งในสถานประกอบการ และนอกสถานประกอบการ

7. พัฒนาความรู้ และความเข้าใจของบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

8. เอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

9. ในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตคือภาครัฐควรเข้ามาสอดส่องดูแลพนักงานให้มากยิ่งขึ้นเพิ่มมาตรการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่การว่าจ้างงานค่าแรงสวัสดิการต่าง ๆ สภาพความปลอดภัยในการทำงานการยกระดับทางการศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเอาใจใส่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานและสนใจที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันเพื่อให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างในบทบาทของสหภาพแรงงานเนื่องจากการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงองค์กรเดียวทำให้ไม่สามารถเห็นแง่มุมอื่นที่แตกต่างหรือเหมือนกันเพียงพอที่จะนำมาพิจารณาบทบาทของสหภาพแรงงาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในมุมมองของบริษัทที่มาลงทุนในองค์กรว่ามีนโยบายต่อสหภาพแรงงานเป็นอย่างไรเนื่องจากการสนับสนุนสหภาพแรงงานของบริษัทนั้นมีผลมาจากแนวคิดหลักการของผู้บริหารระดับสูงเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

การเกิด อนันต์ณวีวินุสรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

กวี วงศ์พุม. (2538). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.



มยุรี สาริบุตร. (2532). สุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ.

ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จำเนียร จวงตระกูล. (2552). การสร้างค่านิยมองค์กร.เอกสารประกอบการสัมมนากรมสรรพากร. 1-8.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.

ไชยนันท์ สกลสุภรัตน์. (2551). เปรียบเทียบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสถาน
ประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน : กรณีศึกษาสถาน
ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง).งานนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล.(2550). การจัดตั้งสภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาค
ตะวันออก: กรณีศึกษา สภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง),งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา:

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี,

นันทวัน ขวลิตอัมพร (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานงาน
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์
การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิฑูรอมรวีวัต. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล
ด้านแรงงานสัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการจังหวัดนครราชสีมา.วิทยานิพนธ์
การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการจัดการ, คณะสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สังสิต พิริยะรังสรรค์. (2540). แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.

สังสิต พิริยะรังสรรค์. (2540). การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ.กรุงเทพฯ:
พี. เพรส.

สุนารี มีทรัพย์. (2548). บทบาทของกรรมการสตรีในสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. เข้าถึงได้จาก

<http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/EBOOKqwh.pdf>

อนันท์ งามสะอาด. (2551). ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล. เข้าถึงได้จาก

<http://www.sisat.ac.th/main/images/document/pa27-04-54.doc>

- อังคณา กองทอง. (2548). *การศึกษาแนวทางสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bluestone, C., Barry, B., & Irving, B. (1997). *Negotiation the future: A labor perspective on American Business*. New York: Basic Books.
- Bluestone, I. (1973). Implementation quality of work life program. *Management Review*, 5, 44
- Considine, G., & Callus, R. (2002). *The quality of work life of Australian employee*. Sydney: University of Sydney.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Dalamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Switzerland: International Labour.
- Daniel, J. S. (1983). Quality of work life. *International Perspective*. Geneva: International Labour Organization.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica: Goodyear Publishing.
- Maslow, H. A. (1987). *Motivation and Personality*. Cambridge: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1978). *The Achieving Society*. New Jersey: D. Van Nostrand.
- Robbin, S. P. (1991). *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3rd ed.). Minnesota: Nest Publishing.
- Sirgy, J. M., & Efraty, D. (1990). The effects of quality of working life on employee behavioral responses. *Journal of Social Indicators Research*, 22(1).
- UNESCO. (1978). Indicator of environment quality of life. *Organization Dynamics*, 11, 37-53.
- Walton, D. (1973). *Programming exercise in BASIC*. London: Oxford University Press.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: Introductory analysis*. New York: Harper and Row.