

ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด
ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย
(มรท.8001: 2553)

สุภา มีเกียรติกุลธร

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ สุภา มีเกียรติคุณธรร จบั้นี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

.....อ. นฤฤทธิ์.....

(อาจารย์เอกลักษณ์ นฤฤทธิ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

.....คุณพนัส..... ประธานกรรมการ

(ดร.ธนวัฒน์ พิมพ์จินดา)

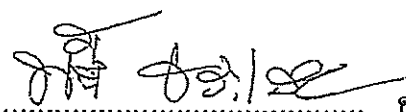
.....อ. นฤฤทธิ์..... กรรมการ

(อาจารย์เอกลักษณ์ นฤฤทธิ์)

.......... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.......... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนันย์ ธารเสนา)

วันที่ 27 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลงได้ด้วยความรู้และการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์เอกลักษณ์ ฌัฏฐิ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ จนรายงานผลการวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.กิตติเชต ไกรวาส นายสุรัช พรหมบุตรทอง และนางสาวรุจิ จิตวิวัฒน์ชัยกุล ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือเก็บข้อมูล ซึ่งทำให้รายงานผลการวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหาร หัวหน้าแผนกของบริษัท บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัดทุกท่านที่สนับสนุนให้ขอคิดเห็นเวลาการทำงานและแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001: 2553) ซึ่งทำให้รายงานผลการวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (เจ้าหน้าที่ประสานงานระบบการจัดการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่สนับสนุนและแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001: 2553) จึงทำให้เก็บข้อมูลได้สำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างยิ่ง

ในท้ายที่สุด ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้อันเป็นสิ่งที่มีความล้ำค่า และครอบครัวเพื่อน ๆ น้อง ๆ ในฝ่ายบริหารบุคลากรและงานธุรการ ที่คอยให้กำลังใจตลอดเวลา ทั้งนี้ขอจารึกความเมตตากรุณาของทุกท่านไว้ในความทรงจำและความกตัญญูตลอดไป

สุภา มีเกียรติกุลธร

53930341: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ระบบมาตรฐานแรงงานไทย / มาตรฐานแรงงานไทย/ มรท. 8001: 2553

สุภา มีเกียรติคุณ: ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) (KNOWLEDGE, ATTITUDES AND BEHAVIORS OF STAFF OF RECYCLE ENGINEERING COMPANY LIMITED TOWARDS THAI LABOR STANDARDS (TLS 8001: 2010) อาจารย์ผู้ควบคุม ปัญหาพิเศษ: เอกลักษณ์ ณ์ฤทธิ. รป.ม. 117 หน้า. ปี พ.ศ. 2555

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ระดับทัศนคติและระดับพฤติกรรมของ พนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) และความสัมพันธ์ของความรู้และทัศนคติของพนักงาน บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีผลต่อ ระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ซึ่งข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 140 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการคำนวณ ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีความรู้ ต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับน้อย แต่มีทัศนคติ และพฤติกรรม อยู่ในระดับดี จากการเปรียบเทียบความรู้และทัศนคติ ที่มีต่อพฤติกรรมพนักงานพบว่า ความรู้และ ทัศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมพนักงาน โดยพนักงานที่มีระดับความรู้ ที่ดีกว่าจะมีระดับพฤติกรรมที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับรู้น้อย และพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีกว่าจะมี พฤติกรรมดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติไม่ดี

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) ควรได้รับการยอมรับและกำหนดเป็นนโยบายหลักของบริษัท ฯ ควรได้รับการ สนับสนุนจากฝ่ายบริหารและมีงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้คณะทำงานของ ระบบมีความรู้ ความสามารถปรับปรุงระบบและมีแผนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีการ กำหนดเป้าหมายและมีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) พร้อมทั้งมีการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ที่มีการจัดทำมาก่อน หรือบริษัทที่ประสบ ความสำเร็จและเป็นตัวอย่างในการจัดทำระบบ

53930341: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A (GENERAL
ADMINISTRATION)

KEYWORD: THAI LABOR STANDARDS SYSTEM/ THAI LABOR STANDARDS/
TLS 8001: 2010

SUPHA MEEKAITKULTHOEN: KNOWLEDGE, ATTITUDES AND BEHAVIORS
OF STAFF OF RECYCLE ENGINEERING COMPANY LIMITED TOWARDS THAI LABOR
STANDARDS (TLS8001: 2010) ADVISOR: AKEKALUK NUTTARIT. M.P.A. 117 P. 2012.

The objectives of this study are to study the knowledge, attitude and behavior level of Recycle Engineering Company Limited officers towards Thai Labor Standards (TLS 8001: 2010) and to study the relation of the officers' knowledge and attitudes affecting their behaviors on Thai Labor Standards (TLS 8001:2010). The samples consisted of 140 operational officers working at Recycle Engineering Company Limited. The analysis was conducted by using the calculating program and the statistics used were percentages, means, standard deviation and the comparison of means.

From the study, it was found that the operational officers of Recycle Engineering Company Limited have the low level of knowledge towards Thai Labor Standards (LTS 8001: 2010); however, they have the good level of attitudes and behaviors. When the knowledge and attitudes towards the behaviors of the officers were compared, it was found that the officers' knowledge and attitudes were positive toward the behaviors. The officers having the higher level of knowledge were found to have better behaviors than the officers having the low level of knowledge. Also, the officers having the better attitudes behave better than those who have bad attitudes.

The recommendations and the methods according to the Thai Labor Standards (TLS 8000: 2010) should be accepted, set as the main policy of the company, promoted and continuously provided budgets by the administrators in order to encourage the officers to acquire knowledge and to be able to improve the system and develop their plans consistently. Significantly, the company must plan and set up goals and evaluations according to Thai Labor Standards (TLS 8000: 2010) by comparing with other companies using the same standards or the successful ones as role models in setting the system.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม.....	35
แนวคิดเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553).....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ประชากร.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
เกณฑ์การแปลผล.....	71
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	73
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด.....	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ของพนักงานบริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553).....	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทัศนคติของพนักงานบริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553).....	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553).....	85
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้และทัศนคติของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด ตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553).....	89
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลในการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	111
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	74
2 จำนวน ร้อยละของระดับความรู้ของพนักงาน บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย.....	77
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความรู้ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย.....	80
4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับทัศนคติของพนักงานต่อระบบ มาตรฐานแรงงานไทย.....	81
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับทัศนคติของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย.....	84
6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับพฤติกรรมของพนักงานต่อระบบ มาตรฐานแรงงานไทย.....	85
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย.....	88
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยจำแนกตามเพศ.....	89
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยจำแนกตามเพศ.....	90
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยโดยจำแนกตามสถานภาพ.....	90
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	90
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน (ที่ผ่านมา)	92
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยจำแนกตามระยะการทำงานใน บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยจำแนกตามสังกัดที่พนักงาน ปฏิบัติหน้าที่..... 93
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยโดยจำแนกตามความรู้..... 94
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของพฤติกรรมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยจำแนกตามทัศนคติ..... 95

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
2 พีระมิดความรู้.....	11
3 Tacit และ Explicit Knowledge.....	12
4 องค์ประกอบและตัวอย่างในองค์ประกอบแต่ละส่วนของทัศนคติ.....	28