

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแข่งขันด้านการผลิตและการค้าโลกที่รุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดโลกส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องแสวงหาพันธมิตรทั้งด้านการผลิตและการค้า เกิดการลงทุนระหว่างประเทศและการรวมกลุ่มด้านการค้าในรูปแบบความร่วมมือทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ทั้งระดับพหุภาคีและระดับภูมิภาค เช่น WTO, APEC, NAFTA, AFTA เป็นต้น เศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก อาทิ วิกฤตสินเชื่อ Sub-Prime ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสหรัฐอย่างรุนแรง ภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอยในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ปัญหาราคาน้ำมันที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การเปิดเสรีภายใต้กรอบของ WTO และการเปิดเสรีภายใต้กรอบ FTA และ AEC ที่ส่งผลให้การแข่งขันรุนแรงขึ้นทั้งการแข่งขันในตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ

ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมของไทย เพื่อต่อสู้ในระบบเศรษฐกิจโลก และเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ภาคอุตสาหกรรมไทยจึงจำเป็นต้องมุ่งแสวงหาแนวทางการพัฒนาใหม่ ๆ โดยเปลี่ยนจากเศรษฐกิจยุคเก่าที่ใช้ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) หรือปัจจัยการผลิต (Factor Driven Growth) ดั้งเดิมได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ไปสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) หรือทรัพย์สินทางปัญญา และการสร้างสรรค์มูลค่าเป็นปัจจัยขับเคลื่อนใหม่ โดยเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Driven Growth) มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มคุณค่า/สร้างมูลค่าให้กับสินค้ากลุ่มที่ไทยมีความสามารถในการแข่งขันอยู่แล้ว รวมถึงการมุ่งเน้นส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับกลุ่มสินค้าที่ไทยมีศักยภาพเป็นโอกาสเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีทางธุรกิจและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลานั้น ผู้บริหารธุรกิจจำเป็นต้องตื่นตัว มีการเตรียมความพร้อมองค์การที่จะเป็นผู้นำในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม เหมาะสมกับแนวความคิดในปัจจุบันที่ภาคธุรกิจต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งพร้อมจะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการนำระบบมาตรฐานต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการทำธุรกิจ ระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกพัฒนาขึ้นในระบบอุตสาหกรรมการผลิต สำหรับประเทศไทยกระทรวงแรงงาน

ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม อันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทยและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ที่ผ่านกระทรวงแรงงานจะจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยหรือ มรท. 8001: 2546 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของธุรกิจส่งออกไทยให้สามารถแข่งขันในเวทีการค้าโลก โดยให้การรับรอง มรท. 8001: 2546 ตั้งแต่ปี 2546-2553 มีสถานประกอบการได้รับการรับรองระบบ มรท. 8100: 2546 จำนวน 1,467 แห่ง มีลูกจ้างทั้งสิ้น 1,108,438 คน ทั้งนี้ สถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบ มรท. 8001: 2546 นอกจากจะสามารถลดอุปสรรคทางการค้าเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานแล้ว สถานประกอบการยังสามารถลดอัตราการประสบอันตรายลงได้ถึงร้อยละ 64 ซึ่งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของลูกจ้างในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้เพิ่มผลผลิตทำให้ธุรกิจมีความมั่นคง

บริษัท ริไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ให้บริการกำจัดสารเคมีที่ใช้แล้วด้วยวิธีการนำกลับมาใช้ใหม่เป็นรายแรกของประเทศไทย ซึ่งบริษัทได้มีการร่วมทุนและรับเทคโนโลยีการผลิตบางส่วนจากประเทศเยอรมัน โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานประเภท 101 ในเบื้องต้นและใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานประเภท 106 ในภายหลัง เนื่องจากความต้องการทางการตลาดและปริมาณลูกค้าที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการรับรู้จากหน่วยงานรัฐบาล ซึ่งเล็งเห็นประโยชน์และให้การสนับสนุนธุรกิจประเภทการให้การกำจัดของเสียเพิ่มขึ้น ด้านสินค้าและบริการเป็นการให้บริการเป็นการรับกำจัดของที่ใช้แล้วหรือของเสียประเภทตัวทำละลายอินทรีย์ (Organic Solvent) ที่มีลักษณะเป็นของเหลว สินค้าของบริษัทจะเป็นผลิตภัณฑ์พลอยได้ที่เกิดจากกระบวนการกำจัดเรียกว่าผลิตภัณฑ์รีไซเคิล (Recycled Product) ซึ่งมีคุณภาพดีพอและสามารถนำกลับไปใช้ทดแทนของใหม่ และเพื่อให้การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท ฯ เป็นไปตามมาตรฐานสากล บริษัท ฯ จึงได้สมัครเข้าโครงการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการยกระดับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท ซึ่งคาดว่าจะการปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงาน (มรท. 8001: 2553) บริษัทจะได้รับประโยชน์ที่ได้จากการจัดทำระบบ ดังนี้

1. การป้องกันการกีดกันด้านการค้า ซึ่งในเรื่องนี้พบว่าหลาย ๆ โรงงานเริ่มถูกลูกค้าทำ 2nd Party Audit ในหัวข้อเรื่องการจ้างแรงงานแล้ว
2. ปรับปรุงสภาพการจ้างงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย

3. ปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม
4. เพิ่มโอกาสทางการค้าโดยวาง Product Position ใหม่ และมีช่องทางการตลาดใหม่
5. สร้างภาพลักษณ์ของบริษัทให้เป็นที่ยอมรับในสังคมโดยเฉพาะในสายตาของ

ผู้บริโภค

6. ทำให้แรงงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้น และนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในที่สุด

7. สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสังคม
8. ลูกจ้างมีความเชื่อมั่นในตัวสินค้าและบริการและมีความภักดีต่อองค์กร
9. มีโอกาสในการเลือกแรงงานที่มีคุณภาพ
10. ลดขั้นตอนและต้นทุนในการตรวจสอบ

ตามที่บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ได้สมัครเข้าโครงการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) และได้ดำเนินการปฏิบัติตามระบบการบริหารมาตรฐานแรงงาน (มรท. 8001: 2553) แล้ว อย่างไรก็ตามหลักการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการนำมาตรฐานแรงงานมาใช้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจและความพร้อมของพนักงาน หัวหน้างานและผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการวัดระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด เกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคลของบริษัท ฯ และทำให้บริษัทสามารถกำหนดทิศทางการบริหารระบบมาตรฐานแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด เกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
2. เพื่อศึกษาระดับทักษะของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด เกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด เกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้และทักษะของพนักงาน บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด กับระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน ที่ส่งผลต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 80001: 2553) ของบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ ด้านความรู้ ทักษะเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรม เกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 140 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการศึกษาเรื่องนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วง ได้ศึกษาในระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2555 ถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 รวมระยะเวลา 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์กร รูปแบบขององค์การ การออกแบบงานและกลุ่มงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ความเป็นผู้นำและแรงจูงใจ การสื่อสารภายในองค์การและระหว่างองค์การ

มาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง ข้อกำหนดที่วางไว้เป็นหลักเพื่อจัดการแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และความปลอดภัย ฯ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมาตรฐานแรงงานไทยจะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียมเสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ที่ดี และขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งในขอบข่ายมาตรฐานแรงงานไทยโดยทั่วไป ได้แก่ ระบบการจัดการแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์

1. ทัดเทียมเสมอภาค หมายถึง การที่พนักงานทุกคนมีสิทธิ โอกาสที่ได้รับหรือการปฏิบัติจากบริษัทเท่า ๆ กัน

2. คุณภาพชีวิตกับการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง ฯ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ที่จะทำให้อุปการะมีความสมบูรณ์ทางร่างกายอารมณ์และจิตใจรวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างบริษัทตัวแทนบริษัทกับพนักงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนออกจากงาน

3. ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ อารมณ์ของพนักงานที่มีต่อที่ทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการทำงานในหน่วยงาน ถ้าพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ระบบการจัดการแรงงาน หมายถึง การทำให้พนักงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

5. การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ โดยบริษัท พนักงานหรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

6. ความปลอดภัย ๑ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ที่ปราศจากอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงปราศจากโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ระดับความรู้ของพนักงานบริษัท ริชเชิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) มาใช้งาน อาจเกี่ยวกับ พื้นฐานความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) การศึกษาครั้งนี้ พิจารณาจากความรู้ที่พนักงานมีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่

1. ระบบการจัดการ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)

2. การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเป็นทางการตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท

3. ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในและนอกบริษัท ฯ ตามที่ได้ตกลงไว้

4. ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

5. การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การได้รับการดูแล ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ จากบริษัทอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

6. วินัยและการลงโทษ หมายถึง กฎเกณฑ์การพิจารณาโทษพนักงานที่มีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง

7. การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง หมายถึง การจ้างงานพนักงานที่มีอายุไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ หรือการให้พนักงานหญิงปฏิบัติงานต้องห้ามตามกฎหมายกระทรวง เช่น งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป, งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

8. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง หมายถึง พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม เป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของมนุษย์ในการที่จะอยู่ร่วมกัน

9. ความปลอดภัย ฯ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ที่ปราศจากอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงปราศจากโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานบริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่แสดงออกทั้งทางบวกและทางลบมีต่อการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) มาใช้งาน การศึกษาครั้งนี้พิจารณาทัศนคติที่พนักงานมีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานเห็นพ้องต้องกันและการที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามข้อบังคับของระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001: 2553)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3. ด้านคุณภาพชีวิตกับการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับพนักงาน

พฤติกรรม (Practice) หมายถึง ระดับพฤติกรรมหรือการแสดงออกของพนักงานบริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) มาใช้งาน เมื่อเกิดความรู้ ความเข้าใจในระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) บุคคลนั้นจะมีการเตรียมพร้อมเพื่อมีปฏิกิริยาตอบได้ในทิศทางใดทางหนึ่งตามความรู้สึกตนเอง การศึกษาครั้งนี้

พิจารณาพฤติกรรมที่พนักงานมีต่อระบบ มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

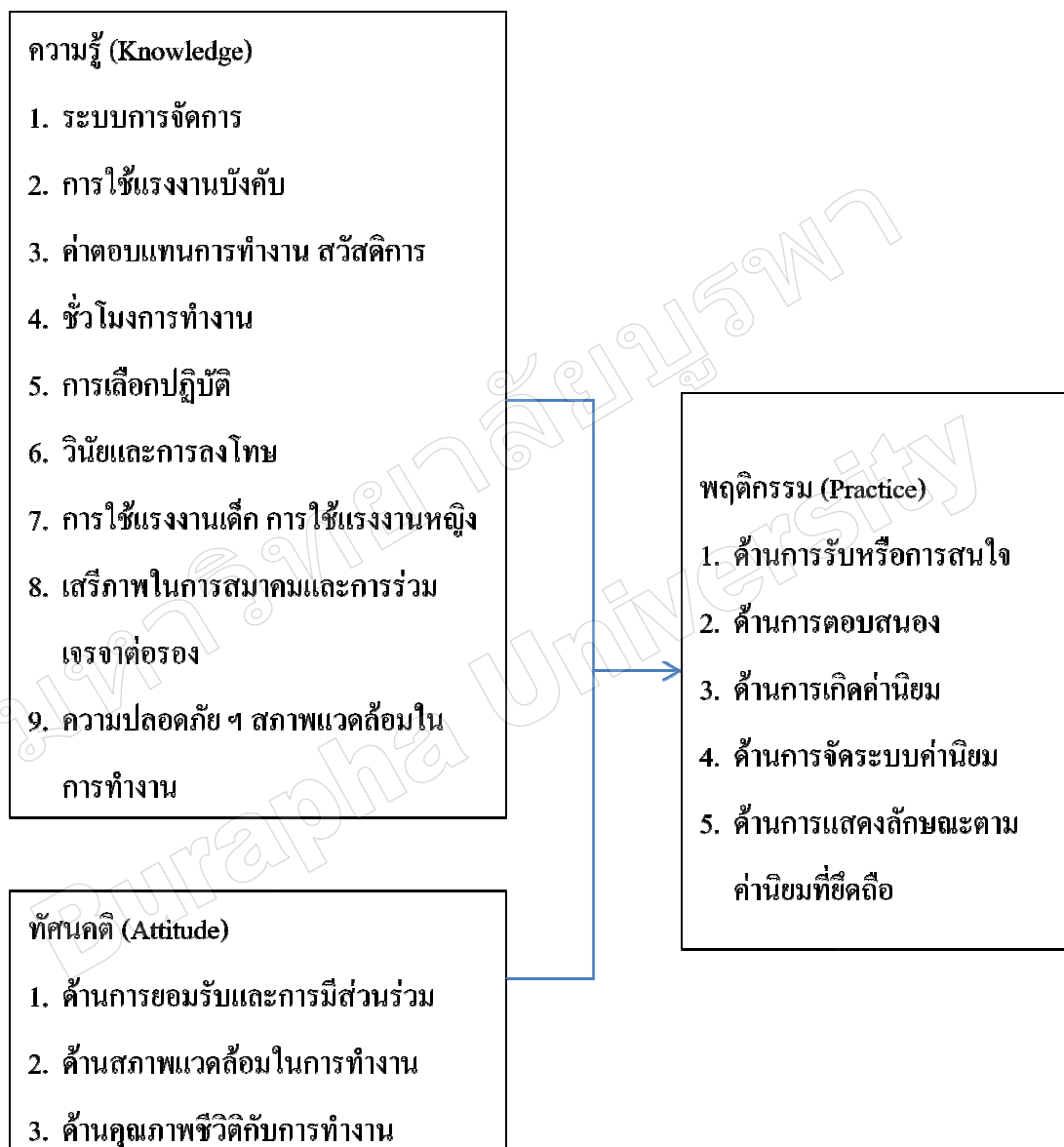
1. ด้านการรับหรือการสนใจ หมายถึง การยอมรับและการสนใจในระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
2. ด้านการตอบสนอง หมายถึง การยินยอมในการตอบสนอง มีความเต็มใจในการปฏิบัติตามและมีความพอใจในการตอบสนองต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
3. ด้านการเกิดค่านิยม หมายถึง การยอมรับ และมีความชอบในระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
4. ด้านการจัดระบบค่านิยม หมายถึง การสร้างแนวความคิด ค่านิยมในการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
5. ด้านการแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมเป็นค่านิยมเป็นการยึดถือเป็นแนวการปฏิบัติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความรู้ของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
2. เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
3. เพื่อทราบถึงพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
4. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความรู้และทัศนคติของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมหรือการแสดงออกของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553)
5. ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ของบริษัทในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย