

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ระดับทักษะและพฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้และทักษะของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัดตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานปฏิบัติการบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด จำนวน 140 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

สรุปผลในการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 18-30 ปี รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี พนักงานส่วนมากมีสถานภาพสมรส รองลงมา มีสถานภาพโสด และมีระดับการศึกษาระดับ ปวส.-ปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีการศึกษาระดับ ม.6/ ปวช. และระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-3 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี โดยพนักงานมีระยะเวลาการทำงานในบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด ส่วนมาก ต่ำกว่า 1 ปี รองลงมา มีระยะเวลาการทำงานในบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด ระหว่าง 1-3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด มากกว่า 5 ปี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติหน้าที่สังกัดฝ่ายผลิตมากที่สุด รองลงมา สังกัดฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายประกันคุณภาพ

จากการศึกษาในครั้งนี้ พอสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ คือ

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด มีความรู้ต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 12.39)
2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด มีทักษะต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.23)
3. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท รีไซเคิลเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด มี

พฤติกรรมต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.06)

4. จากการศึกษาพบว่า ระดับของความรู้ของพนักงาน บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีผลทางบวกต่อระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับความรู้ดีจะมีระดับพฤติกรรมที่ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ในระดับปานกลาง และความรู้ในระดับน้อยตามลำดับ

พบว่า ระดับทัศนคติของพนักงาน บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีผลทางบวกต่อระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับทัศนคติดีมากจะมีระดับพฤติกรรมที่ดี ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีทัศนคติที่ดี ทัศนคติที่ไม่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีมาก ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีความรู้ต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากที่บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ได้มีการจัดทำระบบบริหารจัดการหลายระบบ ทำให้พนักงานรู้สึกเคยชินกับการทำระบบต่าง ๆ ของบริษัท จึงไม่ให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย รวมถึงทางบริษัทขาดการสนับสนุน ให้การส่งเสริมด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง และขาดระบบการประเมิน การวัดความรู้ ความเข้าใจข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานไทยซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพร ยิ่งยงวรปัญญา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีความรู้ความเข้าใจระบบมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ระดับความรู้ของพนักงาน บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยต้องมีการปรับปรุง พัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ของพนักงาน เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการโดยรวมมีความรู้ระดับน้อยซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต่ำสุด และเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีการจัดทำระบบมาตรฐาน

แรงงานไทยเหมือนกันและได้รับการรับรองระบบจากสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเหมือนกัน แต่ระดับความรู้ต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับดี เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานเลือกข้อ ท่านคิดว่าการนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ในบริษัท ๆ จะทำให้พนักงานได้รับการดูแลด้านสวัสดิการจากบริษัทฯดีขึ้นเป็นลำดับหนึ่ง ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าพนักงานปฏิบัติการมองว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทย เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานที่พนักงานควรได้รับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร ยิงยงวรปัญญา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยในระดับปานกลาง ดังนั้นจากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีความรู้น้อยแต่มีทัศนคติที่ดี เมื่อเทียบกับงานวิจัยของวรพร ยิงยงวรปัญญา พนักงานงานมีความรู้ปานกลางและมีระดับทัศนคติปานกลาง ดังนั้นการที่พนักงานบริษัท ๆ มีระดับทัศนคติที่ดีอาจมาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ปัจจัยด้านความรู้หรือปัจจัยที่บริษัทจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยอย่างเดียว

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีพฤติกรรมต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับดี เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านปฏิบัติงานฝึคข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานไทย ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องทันทีเมื่อทราบเป็นลำดับหนึ่ง ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าพนักงานปฏิบัติการมีความเข้าใจเรื่องการปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าเป็นการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ๆ ซึ่งพนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตาม โดยรวมจึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร ยิงยงวรปัญญา (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทัศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยทุกด้านในระดับมาก ดังนั้นจากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยนั้น พนักงานส่วนมากคิดว่าเป็นหน้าที่ของพนักงานที่ต้องปฏิบัติตามเหมือนการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับบริษัท ๆ เมื่อมีการกระทำผิดหรือไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงาน

ไทยพนักงาน จะดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องทันที ดังนั้นพนักงานส่วนมากจึงมีพฤติกรรมต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยในระดับดี

จากการศึกษาพบว่า ระดับของความรู้ของพนักงาน บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีผลทางบวกต่อระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับความรู้มาก จะมีระดับพฤติกรรมต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยดีกว่าพนักงานที่มีความรู้ปานกลางและรู้น้อยตามลำดับ โดยรวมทุกระดับมีพฤติกรรมระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร ยิ่งยงวรปัญญา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสำคัญทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ดังนั้นจากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าระดับของความรู้มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน พนักงานที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทยมากกว่า จะมีความเข้าใจและทราบขั้นตอน วิธีการปฏิบัติตาม และวิธีการแก้ไขเมื่อปฏิบัติตนไม่สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับการทำงานและข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานไทยได้ดีกว่าพนักงานที่มีระดับรู้น้อย

จากการศึกษาพบว่า ระดับทักษะคิดของพนักงาน บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีความผลทางบวกต่อระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับทักษะคิดดีจะมีพฤติกรรมที่ดีมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีทักษะคิดดี ทักษะคิดปกติ และทักษะคิดไม่ดีตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร ยิ่งยงวรปัญญา (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา พบว่า ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยมีความสำคัญทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ดังนั้นจากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าระดับของทักษะคิดมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน พนักงานที่มีระดับทักษะคิดที่ดีกว่าจะมีมุมมองที่ดีต่อการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทราบถึงความสำคัญและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติตนตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย และจะมีความพยายามหรือความเคยชินในการปฏิบัติให้ถูกต้องเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมระดับดี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีความรู้ต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับน้อย พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ทราบข้อมูล วิธีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท ฯ ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติของข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ให้การสนับสนุนโดยการกำหนดเป็นนโยบายบริษัท เพื่อให้มีแผนการพัฒนาความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทย และความรู้ด้านอื่น ๆ และมีการวัดผลความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีความรู้ต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000: 2553) อยู่ในระดับน้อย พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ทราบข้อมูล วิธีปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท ฯ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ระเบียบ ข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานไทย ข่าวสารเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานไทยให้พนักงาน เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานไทย

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8000 : 2553) อยู่ในระดับดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด พัฒนา/ปรับเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานแรงงานไทยของบริษัท ฯ ให้พนักงานระดับปฏิบัติสามารถเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติให้เกิดความสะดวก/ง่าย สร้างความเข้าใจตามข้อกำหนดที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า ระดับความรู้ของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด อยู่ในระดับน้อย พนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัทมีการปรับปรุง/ กำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีการอบรมให้ความรู้พนักงานระดับปฏิบัติการใหม่ โดยจัดให้มีการอบรมพนักงานเข้าใหม่ และมีการทบทวนความรู้สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานกับบริษัท ฯ ในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสม เช่น มีการอบรม ทดสอบความรู้พนักงานเก่า ๆ ทุกปี

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีทัศนคติที่ดีต่อการทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัทมีการจัดทำกิจกรรมการดูงานนอกสถานที่ โดยพาพนักงานไปดูงานบริษัทอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อระบบ มีความเข้าใจถึงความสำคัญของระบบมาตรฐานแรงงานไทย และสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบ และสามารถนำเสนอโครงการ แนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับมานำเสนอกับคณะทำงานระบบมาตรฐานแรงงานไทย

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า ระดับความรู้ของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีผลทางบวกต่อระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัดตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัทมีการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ พฤติกรรมของพนักงานต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจคล้ายกัน หรือเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานมานานและประสบผลสำเร็จ เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยของบริษัทและเพื่อศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมพนักงาน

จากผลการศึกษา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า ระดับทัศนคติโดยรวมอยู่ที่ระดับดี และระดับทัศนคติของพนักงาน บริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีผลทางบวกต่อระดับพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ริโซเคิลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัดตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัทจัดกิจกรรมหรือโครงการพิเศษให้เกิดการมีส่วนร่วม

ร่วม เน้นความมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อปรับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย

จากผลการศึกษา ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) พบว่า ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด มีผลทางบวกต่อระดับพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท รีไซเคิลเอ็นจิเนียริง จำกัด ตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001: 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้บริษัทส่งเสริมให้หัวหน้าแผนก พนักงานระดับปฏิบัติการร่วมกันคิด วิเคราะห์ การดำเนินงานของระบบมาตรฐานแรงงานไทยของบริษัท เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ เพิ่มช่องทาง/ กิจกรรมการมีส่วนร่วม ตั้งแต่กระบวนการเสนอแนะ การตัดสินใจ การบริหารกิจกรรม ตลอดจนการปรับเปลี่ยนข้อกำหนด ลดขั้นตอนการทำเอกสาร การทำงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรศึกษาเพิ่มเติมสำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น หัวหน้างาน นโยบายองค์กร การสื่อสารประชาสัมพันธ์

1. ควรมีการศึกษาวิจัยระบบการจัดการอื่น ๆ ที่บริษัทดำเนินการอยู่ควบคู่กับระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อจะได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่มีต่อพฤติกรรมพนักงาน เช่น ระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกณฑ์การประเมินแต่ละระบบ

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย เช่น วัฒนธรรมองค์กร แผนการสนับสนุนหรือการประชาสัมพันธ์ของบริษัท

3. ควรมีการศึกษาผลต่อสิ่งที่ได้รับจากระดับความรู้ ระดับทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อระบบมาตรฐานแรงงานไทย ว่าส่งผลต่อพนักงานที่เกิดประโยชน์ต่อบริษัทอย่างไร เช่น ความผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นการขยายขอบเขตผลการดำเนินการวิจัยว่าความรู้ ทัศนคติ เป็นปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมต่อระบบแล้ว ยังสามารถส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรด้วยหรือไม่