

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553
ของพนักงาน บริษัท เอสซิลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ATTITUDE TOWARD THAI LABOUR STANDARDS (TLS.8001-2010)
REQUIREMENTS OF EMPLOYEES AT ESSILOR MANUFACTURING
(THAILAND) CO., LTD.



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 133995
วัน,เดือน,ปี..... 2 พ.ค. 2557

b. 1865610x
i.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M-017-056

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ATTITUDE TOWARD THAI LABOUR STANDARDS (TLS. 8001-2010)

REQUIREMENTS OF EMPLOYEES AT ESSILOR

MANUFACTURING (THAILAND) CO., LTD.



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2014

KMITL-2014-AMC-M-017-056

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553 ของ
 พนักงาน บริษัท เอสซิลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
 ATTITUDE TOWARD THAI LABOUR STANDARDS (TLS.8001-
 2010) REQUIREMENTS OF EMPLOYEES AT ESSILOR
 MANUFACTURING (THAILAND) CO., LTD.

นักศึกษา

นายสุรชัย วงศ์ตัน

รหัสประจำตัว

55671436

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ดร.ชานินทร์	ศรีสุวรรณภ	
รศ.ดร.ภักพงษ์	ปวงสุข	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 26 เมษายน 2557 เวลา 11.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย
มรท.8001 -2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์
แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

นักศึกษา

นายสุรชัย วงศ์ตัน

รหัสประจำตัว

55671436

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2557

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ภักพงษ์ ปวงสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 352 คน โดยเครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้การวิเคราะห์โดยวิธี t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมอยู่ในระดับดี
- 2) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัท และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Attitude Toward Thai Labour Standards (TLS 8001-2010) Requirements of Employees at Essilor Manufacturing (Thailand) Co., Ltd.
Student	Mr. Surachai Wongthun
Student ID	55671436
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Pakkapong Pongsuk
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the attitude toward Thai Labour Standards (TLS8001-2010) requirement of employees at Essilor Manufacturing (Thailand) Company Limited and 2) to compare the attitude toward Thai Labour Standards (TLS8001-2010) requirement of employees at Essilor Manufacturing (Thailand) Company Limited by personal factors. The sample size was 352 employees which randomly collected at Essilor Manufacturing (Thailand) Company Limited. Questionnaires were used as the research instrument. The data were analyzed by using statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation, whereas t-test and One way ANOVA were used to test the hypotheses. The results were summarized as follows:

1) The attitude toward Thai Labour Standards (TLS8001-2010) requirement of employee at Essilor Manufacturing (Thailand) Company Limited was at good level.

2) The employee who had different working experience and overtime hour per week had statistically significant difference in the attitude toward Thai Labour Standards (TLS8001-2010) at level of 0.05.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ. ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความช่วยเหลือ ให้คำชี้แนะช่วยแก้ปัญหาตลอดจนให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ดีแก่ข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณภา ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อชี้แนะ จนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ คุณวีระยุทธ เก้าร์ตัน และคุณประยูร คงอินทร์ ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้สนับสนุนทุนการทำวิทยานิพนธ์แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท เอสซีแอล แมนูเฟ็กเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำต่างๆ ช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ตลอดจนเพื่อนๆ IM16 ที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและคอยเป็นกำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว คุณแม่บุญสอน คุณพ่อนันตรี ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา คุณจินดาพร วงศ์ตัน และน้องเพอเพ็ด และเป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดให้กับข้าพเจ้ามาโดยตลอด

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้แก่กลุ่มบุคคลดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีแก่ข้าพเจ้า หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ข้าพเจ้าขออภัยมา ณ ที่นี้

สุรชัย วงศ์ตัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน.....	15
2.3 ข้อกำหนดความมาตรฐานแรงงาน ไทย มรท.8001-2553.....	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ เมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ เมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัดที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	55
4.3 ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ เมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.....	77
4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานในการเพิ่มความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับ ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553	115
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 อภิปรายผล.....	120
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก	132
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	133
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	146
ประวัติผู้เขียน.....	148

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	43
3.2 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	48
3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	50
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีเอสเอ็ม แอพลิเคชัน (ประเทศไทย) จำกัด	52
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	55
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านข้อกำหนดทั่วไป	57
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านระบบการจัดการ	59
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ	63
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	64
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านชั่วโมงการทำงาน	66
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ	67
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ	68
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานเด็ก	70
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง	71
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	72
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	

เอกสารนี้เป็นเอกสารเบื้องต้นในการดำเนินงาน ส่วนที่เหลือจะเสร็จสิ้นในภายหลัง ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 73

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อ กำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านสวัสดิการ	76
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test.....	77
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามสภาพการสมรสของพนักงาน โดยวิธี t-test.....	80
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามอายุของพนักงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	82
4.18 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	86
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	87
4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	90
4.21 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	94
4.22 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	94
4.23 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	95

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	96
4.25 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	96
4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามรายได้ โดยวิธี One-way ANOVA	97
4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามแผนกงาน โดยวิธี One-way ANOVA	101
4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามตำแหน่งงานโดยวิธี One-way ANOVA.....	104
4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ โดยวิธี One-way ANOVA.....	107
4.30 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม จำแนกตามชั่วโมง ทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	110
4.31 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	111
4.32 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ จำแนก ตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	112
4.33 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	113

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านสวัสดิการในการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	114
4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	114
4.36 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นสำหรับการเพิ่มความรูู้และความเข้าใจในข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	116



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันนี้ ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าต่างประเทศที่ประเทศไทยประสบปัญหาอยู่ คือ การขยายการส่งออก ทั้งในรูปมูลค่าและปริมาณสินค้า ประเภทสินค้าและตลาดลูกค้า ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุทั้งภายนอกและภายในประเทศ ปัญหาที่เกิดจากภายในประเทศบางประการเป็นสิ่งที่สามารถทำการแก้ไขได้ เช่น ปัญหาด้านการผลิตสินค้า ปัญหาด้านการตลาด หรือการกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่วนปัญหาที่เกิดจากสาเหตุภายนอกประเทศนั้น ได้แก่ การที่ประเทศพัฒนาแล้วทั้งหลายประสบปัญหาทางด้านการค้าระหว่างประเทศต่างก็พยายามหามาตรการป้องกันตนเองจากภัยทางเศรษฐกิจ และมีการนำมาตรการกีดกันทางการค้ามาใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งลักษณะการกีดกันทางการค้าที่ปรากฏออกมาในสองลักษณะ คือ การสร้างอุปสรรคทางการค้าจากมาตรการทางภาษีอากร (Tariff Barriers: TBS) และอุปสรรคทางการค้าที่ไม่ใช่มาตรการทางภาษีอากร (Non-Tariff Barriers: NTBs) แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของโลกมีความผันผวนมาก การใช้อุปสรรคทางภาษีอากรได้ผลน้อยมาก ประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายจึงหันมาใช้การกีดกันทางการค้าโดยใช้อุปสรรคที่ไม่ใช่ภาษีอากรกันมากขึ้น (วัลย์ลดา วิวัฒน์พนชาติ, 2555)

ปัญหาที่มีอุปสรรคทางการค้าที่ไม่ใช่มาตรการทางภาษีอากร (Non-Tariff Barriers: NTBs) โดยการใช้การควบคุมการนำเข้า (Import Restriction) โดยปกติ มาตรการควบคุมการนำเข้าจะใช้ได้ก็ต่อเมื่อประเทศนั้นๆ ขาดดุลการชำระเงินเท่านั้น แต่ในปัจจุบันประเทศพัฒนาแล้วหลายประเทศมีการใช้มาตรการนี้อย่างแพร่หลาย เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสินค้าหลายประเภทมีการระบุไว้ในลักษณะว่า หากการนำเข้าก่อให้เกิดการทำลายตลาดหรือก่อให้เกิดการว่างงานภายในประเทศผู้นำเข้าแล้วประเทศนั้นย่อมมีสิทธิควบคุมการนำเข้าได้ ปัจจุบันการใช้ระบบโควตา (Quotas) จึงใช้กับสินค้าหลายประเภทโดยหลายประเทศ โดยอาจกำหนดในรูประยะเวลาการนำเข้า การใช้ใบอนุญาตนำเข้า หรือการทุ่มตลาด หรือให้เงินอุดหนุน รวมถึงการกีดกันด้านสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม และด้านแรงงาน (วัลย์ลดา วิวัฒน์พนชาติ, 2555)

ดังนั้นประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีการครอบคลุมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานในด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และมาตรฐานแรงงาน โดยจะเห็นได้จากการกำหนดหลักปฏิบัติจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของคู่ค้า รวมถึงการกำหนดมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การระหว่างประเทศ ซึ่งข้อกำหนดต่างๆเหล่านี้ได้ถูกใช้เป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะ

ของธุรกิจกับธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขายสินค้ารวมทั้งนำมาเชื่อมโยงกับการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นานจากนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้ประกอบการจะต้องนำกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่แสดงให้เห็นถึงไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลเบื้องหลัง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เนื่องจากทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อม ซึ่งถือเป็นแนวดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า และเพิ่มผลผลิต (คู่มือประกาศแสดงตนมาตรฐานแรงงานไทย. 2554)

กระทรวงแรงงานจึงได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อให้สถานประกอบการกิจการทุกประเภททุกขนาดนำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบการกิจการของตนเองด้วยความสมัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบการกิจการให้มีระบบการจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และเสริมสร้างให้ธุรกิจมีพัฒนาการที่ยั่งยืน ซึ่งระดับของการรับรอง เพื่อให้มีการพัฒนาเข้าสู่ มรท.8001-2546 มีอยู่ 2 ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน และระดับสมบูรณ์ (มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546 : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

กลุ่มบริษัทเอสซีแอล ถือเป็นผู้นำอันดับหนึ่งของวงการอุตสาหกรรมเลนส์แว่นตาระดับโลก โดยมีชื่อเสียงโด่งดังในการพัฒนาและผลิตเลนส์แว่นตาคคุณภาพสูง รวมถึงอุปกรณ์ทางด้านออปติกและการตรวจวัดสายตาระดับโลก อุตสาหกรรมเลนส์แว่นตาและกรอบแว่นตาในประเทศไทยนั้น ในปีที่ผ่านมา มีมูลค่าการตลาดโดยรวมอยู่ที่ประมาณ 5 พันล้านบาท มีส่วนแบ่งการตลาดในส่วนของเลนส์แว่นตาอยู่ที่ร้อยละ 25 ในปี 2556 และคาดว่ามูลค่ารวมของทั้งอุตสาหกรรม จะอยู่ที่ 5,500 ล้านบาท ทางบริษัทตั้งเป้าการเติบโตทางการตลาดอยู่ที่ ร้อยละ 10 ต่อปี โรงงานของเอสซีแอลที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการส่งออก 3 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2535 ถือเป็นโรงงานที่มีการผลิตที่ใหญ่ที่สุดในโลก และเป็นแหล่งการผลิตเพื่อจำหน่ายในไทย (5%) และในประเทศต่างๆทั่วโลก (95%)

จากความสำคัญของปัญหาการกีดกันทางการค้า ที่ไม่ใช่มาตรการทางภาษีอากร (Non Tariff Barriers: NTBs) ในส่วนทางด้านแรงงาน ทางบริษัทเอสซีแอลได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเข้าข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2553 เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าของทางบริษัท ได้มีความมั่นใจในมาตรฐานแรงงานที่ใช้ในกระบวนการผลิตเลนส์ รวมทั้งการจัดทำระบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่จะสร้างรายได้ให้แก่ลูกจ้าง และยังเป็นการสร้างผลกำไรให้แก่สถานประกอบการและที่สำคัญคือการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะช่วยลดอุปสรรคและข้อกีดกันทางการค้า โดยที่ข้อกำหนดดังกล่าวจะมีทั้งหมด 12 ด้าน ได้แก่ ข้อกำหนดทั่วไป ระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนและการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานผู้หญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ

การศึกษาเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะต้องการทราบข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในแต่ละด้าน และนำข้อมูลที่ได้มา

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทเอสซีแอล จำกัด ไม่สามารถเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย บริษัทเอสซีแอล ขอสงวนสิทธิ์ในเอกสารฉบับนี้ ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต

จะนำมาซึ่งความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติให้บริษัทสามารถที่จะยกระดับการรับรองข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เป็นระดับสมบูรณ์ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีซีเอส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ แผนกงาน ตำแหน่งงานและ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีแผนกงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

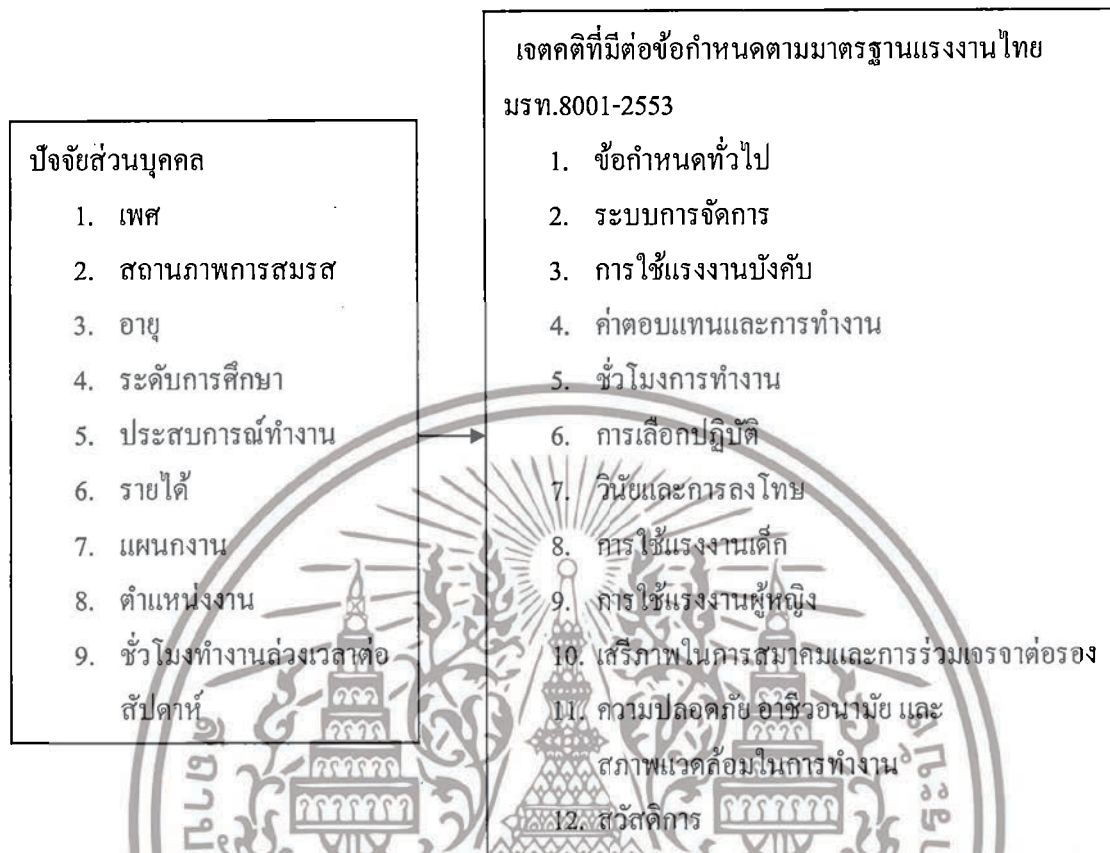
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเจตคติ ของพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยมีลักษณะเป็นทั้งมาตรฐานเชิงระบบการจัดการ (Management System Standard) และมาตรฐานเชิงผลิตภัณฑ์ (Product Standard) ซึ่งข้อกำหนดนั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 เป็นเรื่องของจัดการ เป็นข้อกำหนดให้มีระบบการจัดการต่อลูกจ้าง เพื่อประกันว่าลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครอง ส่วนที่ 2 เป็นการคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างเป็นข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จซึ่งผลจะเกิดแก่ลูกจ้างโดยตรง โดยที่ กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับองค์กรนายจ้าง องค์กร ลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถาบันการศึกษา จึงได้ทำการปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวจะเน้นไปในเรื่องของการใช้แรงงานในขอบเขตของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ และมาตรฐานสากล จะมีอยู่ด้วยกัน 12 ด้าน ได้แก่ ข้อกำหนดทั่วไป ระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนและการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานผู้หญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรอิสระ นั้นอ้างอิงและเพิ่มเติมมาจากงานวิจัยของ จตุพร ศิริพันธ์ (2552) “ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย” ส่วนตัวแปรตาม นั้นอ้างอิงมาจากข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกลุ่มของพนักงานในบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการส่งออก 3 ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทจำนวน 2,891 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2556) และจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 352 คน เพื่อนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- สถานภาพการสมรส
- อายุ
- ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูผู้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รายได้
- แผนงาน
- ตำแหน่งงาน
- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

ประกอบด้วย

- ข้อกำหนดทั่วไป
- ระบบการจัดการ
- การใช้แรงงานบังคับ
- ค่าตอบแทนและการทำงาน
- ชั่วโมงการทำงาน
- การเลือกปฏิบัติ
- วินัยและค่าแรงไทย
- การใช้แรงงานเด็ก
- การใช้แรงงานผู้หญิง
- เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- สวัสดิการ

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการนิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ดังนี้

1. เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว โดยที่จะมีการแสดงออกมาในรูปของความพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งจะเป็นรูปแบบของการแสดงพฤติกรรม

2. มาตรฐานแรงงาน (Labour Standards) หมายถึง กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ การใช้แรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และความปลอดภ้ยในการทำงาน

3. ข้อกำหนดทั่วไป หมายถึง ข้อกำหนดที่ระบุให้บริษัทต้องจัดทำระบบการจัดการที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติรักษาไว้และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

4. ระบบการจัดการ หมายถึง ข้อกำหนดนโยบายที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน ต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้น แต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารและคณะกรรมการทำหน้าที่รับผิดชอบรวมทั้งจัดให้มีผู้แทนลูกจ้าง มีการวางแผนและปฏิบัติ มีการประเมินและคัดเลือกผู้รับเหมาช่วงและการสื่อสารข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 5. การใช้แรงงานบังคับ หมายถึงข้อกำหนดที่ระบุต้องไม่มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
 ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นมีเหตุที่เปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอยู่ใต้วงเงาใจของเอกสารทุกครั้งที่มีการแก้ไข

6. ค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึงข้อกำหนดที่กำหนดให้ต้องทำการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดและให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทน
7. ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง ข้อกำหนดที่ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันทำงานและวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลากำหนดเป็น 4 ชั้น คือ 36 24 18 และ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
8. การเลือกปฏิบัติ หมายถึง ข้อกำหนดที่ต้องไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงาน สภาพการทำงานและการเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ
9. วินัยและการลงโทษ หมายถึง ข้อกำหนดที่ต้องไม่หักหรือลดค่าจ้าง เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่มีการลงโทษทางร่างกายและจิตใจ
10. การใช้แรงงานเด็ก หมายถึง ข้อกำหนดที่ต้องไม่มีลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 15 ปี และไม่ให้งานอายุ 15-18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
11. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง หมายถึง ข้อกำหนดที่ต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวตั้งสมาคมหรือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกภาพแรงงาน รวมทั้งการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนผู้แทนลูกจ้างต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมและเป็นธรรม
12. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ข้อกำหนดมาตรฐานการและกระดำเนินการควบคุมป้องกันการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการจัดการต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
13. สวัสดิการ หมายถึง ข้อกำหนดที่ต้องจัด ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม สถานที่รับประทานอาหารที่สะอาดและเพียงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร เอกสาร บทความต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรียงตามหัวข้อ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน
- 2.3 ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

2.1.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ (Attitude) หมายถึง ปฏิกริยาในด้านความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งแวดลอมทั้งในลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล เจตคติแบ่งออกได้หลายอย่างเช่น ความสนใจ ความพึงพอใจ ความรัก ความศรัทธา ประสบการณ์ จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีเจตคติถึงต่างๆทั้งในทางบวกและทางลบ ถ้าบุคคลที่มีเจตคติในทางบวกกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่จะเจริญกับสิ่งนั้นพึงพอใจในสิ่งนั้น บุคคลที่มีเจตคติในทางลบกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงหรือถอยหนี (Allport, 1985)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่ยาวนานพอสมควร

สิวลี สิริโล (2542) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความรู้สึกทำที่ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นจากการส่วนประกอบด้านความรู้ ความพึงพอใจ และองค์ประกอบทางพฤติกรรม ความเชื่อ เป็นอีกส่วนประกอบหนึ่งของเจตคติ และที่สำคัญจะแยกออกเสียมิได้จากกระบวนการประเมินคุณค่า เจตคติจึงออกมาในลักษณะของเจตคติที่ดีและเจตคติที่ไม่ดี หรืออาจกล่าวอีกอย่างว่า เจตคติในทางบวกหรือในทางลบ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวว่าเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกทำที่ของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สถาบันและสภาพการณ์ต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วีรติ พงษ์ทิพย์วัฒน์ (2544) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นสภาวะความพร้อมของร่างกาย และจิตใจของบุคคล ที่ทำให้เกิดแนวโน้มตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ด้วยการ เข้าหาหรือการถอยหนีออกไป

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นอักษณาสัย หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด เจตคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกกับสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่เผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

พงศ์ ทรดาล (2540) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ คือ ความรู้สึก ทำที่ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคณงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือ สภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือทำที่ ในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

Newstrom และ Davis (2002) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้อะไรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของพวกเขาอย่างไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเขาหรือไม่ หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไร และสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Homby, A. S. (2001) "Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English" ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ คือ วิธีทางที่บุคคลหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่งและวิธีทางที่บุคคลประพฤติดูใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลหรือรู้สึกอย่างไร

Gibson (2000) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ คือ ตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อคำตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่เจตคตินี้สามารถเรียนรู้หรือ จัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Schermerhorn et.al (2000) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ คือ การวางแนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ และเจตคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

Allport (1985) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็แรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลกรที่ต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

Nunnally (1959) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความโน้มเอียงของบุคคลที่จะสนองต่อวัตถุ สถาบัน หรือบุคคลในระดับหนึ่งในทางบวกหรือลบ

Anastasi (1982) กล่าวว่า เจตคติเป็นความคิดอย่างหนึ่งซึ่งมีอารมณ์เป็นตัวนำ ทำให้บังเกิดจิตใจโน้มเอียง ก่อให้เกิดการกระทำแบบหนึ่ง ต่อสถานการณ์ทางสังคมเฉพาะอย่างหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว โดยที่จะมีการแสดงออกมาในรูปของความพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งจะเป็นรูปแบบของการแสดงพฤติกรรม

2.1.2 ประเภทของเจตคติ

ลักษณะ สตะเวทิน (อ้างมาจาก ประดับ แก้วแดง.2546) กล่าวว่าเจตคติ มี 3 ประเภท ดังนี้

1. ทศนคติทางบวก (Positive Attitude) เป็นการแสดงออกหรือมีปฏิกิริยาทางด้านดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. ทศนคติทางลบ (Negative Attitude) เป็นการแสดงออกหรือมีความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเป็นไปในทางลบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
3. ทศนคตินิ่งเฉย (Passive Attitude) เป็นทศนคติในลักษณะที่บุคคลผู้นั้นไม่มีความคิดเห็นในเรื่องนั้นๆ หรือต่อบุคคลนั้นๆ

2.1.3 ลักษณะของเจตคติ

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2546) กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ ไว้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้
2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง ดังนั้น เจตคติจึงมีทั้งบวกและลบ
3. เจตคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ องค์ประกอบเชิงความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral Component)
4. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงเจตคติอาจเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบ หรือจากลบเป็นบวก ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทิศทางของเจตคติหรืออาจเปลี่ยนแปลงความเข้มข้น (Intensity) หรือความมากน้อย เจตคติบางอย่างอาจหยุดหรือเล็กลงไปได้
5. เจตคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชน หรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่งๆ อาจมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ดังนั้นค่านิยมเหล่านั้นจะมีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคคลที่เป็นสมาชิกในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติจะต้องเปลี่ยนค่านิยม
6. สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อการพัฒนาทัศนคติของเด็ก โดยเฉพาะเจตคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม เช่นอุดมคติ เจตคติต่อเสรีภาพในการพูด การเรียน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูงจะมีเจตคติบวกสูงสุด (Zellman & Sears. 1971)

นอกจากนั้นยังมีบุคคลอื่นๆ ที่ได้สรุปลักษณะของเจตคติ ได้แก่ ศักดิ์ไทย สุรกีบบวร (2545) สรุปลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. เจตคติมีลักษณะที่คงทนยาวนานพอสมควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

4. เจตคติทำให้บุคคลนั้นสามารถสนองตอบความรู้สึกที่ตนต้องการ
5. เจตคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของ และบุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ เจตคดีย่อมมีที่หมายนั่นเอง

ลักษณะเจตคติของ สมใจ ลักษณะ (อ้างมาจาก ประดับ แก้วแดง. 2546) กล่าวไว้ว่า เจตคติมมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้
 2. เจตคติเป็นจุดยืนของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในโลกภายนอก
 3. เจตคติสะท้อนแรงจูงใจในอารมณ์ที่บุคคลต้องการจะทำตัวให้สอดคล้องกับบุคคลที่ตนอยู่
- รวม
4. เจตคติเป็นส่วนลึกในจิตใจของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

ลักษณะของเจตคตินั้นมีลักษณะที่เกิดจากการหล่อหลอมที่เกิดจากการเรียนรู้มีลักษณะประเมินค่าอยู่ในตัว เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล อาจมีความคงอยู่หรืออาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตามเจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และสามารถอยู่ในส่วนลึกของจิตใจคน

2.1.4 องค์ประกอบของเจตคติ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติไว้ 3 ประการประกอบกันเป็นเจตคติบุคคลดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้สึก การที่บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร เช่น ชอบหรือไม่ชอบจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ ความรู้สึกเพราะความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าบุคคลชอบหรือไม่ชอบ
2. ด้านความรู้ บุคคลจะมีเจตคติอย่างไรจะต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาเคยรู้จัก หรือเคยรับรู้สิ่งนั้นมาก่อน มิฉะนั้นบุคคลไม่อาจจะกำหนดความรู้สึก หรือทำที่ว่าชอบหรือไม่ชอบได้
3. ด้านพฤติกรรมบุคคลจะมีเจตคติอย่างไร ให้สังเกตจากการกระทำหรือพฤติกรรม ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของเจตคติ แต่มีความสำคัญน้อยกว่าความรู้สึกเพราะในบางครั้งบุคคลกระทำไปโดยขัดกับความรู้สึก

นอกจากนั้น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) กล่าวว่าเจตคติมมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 3 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการรู้การคิด ได้แก่ ความคิด ความเชื่อถือที่คนเรามีต่อสิ่งเรารู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี บวกหรือลบ ในกรณีที่เรารู้จักสิ่งใดดี เราจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ถ้าเรารู้จักในสิ่งที่ไม่ดีก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีเช่นกัน ถ้าเราไม่รู้จักสิ่งใดเลยก็จะไม่เกิดเจตคติขึ้น
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ที่มีต่อสิ่งเร้า เมื่อเราเกิดความรู้ การคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้เราเกิดความรู้สึกในทางที่ดีไม่ดีขึ้นนั้นจะเป็นเจตคติที่มีทิศทาง ซึ่งเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยากมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มในการกระทำ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ ในทางใดทางหนึ่ง นั่นคือ ความพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือหรือทำลาย

เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบเชิงความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) ซึ่งเป็นความชอบหรือไม่ชอบส่วนบุคคล เป็นเรื่องของความรู้สึก องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) บุคคลจะมีความรู้สึกต่อสิ่งใดได้ต้องมีความรู้ในสิ่งนั้นๆ และสุดท้าย องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมด้านพฤติกรรมที่จะเข้าหาหรือตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ โดยองค์ประกอบทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์กันเสมอ

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเจตคตินั้น นักจิตวิทยามีวิธีการศึกษา 2 แนวทางคือ ศึกษาการ ก่อตั้งเจตคติ และการศึกษาการเปลี่ยนแปลงเจตคติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.5.1 ทฤษฎีก่อตั้งเจตคติ

กล่าวว่าเจตคติไม่ได้เกิดขึ้นโดยกำเนิด แต่เกิดขึ้นภายหลังจากจะเกิดจากการเรียนรู้ การเลียนแบบ หรือเกิดจากการเสริมแรง ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎี การก่อตั้งเจตคติ ได้แก่

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขและการให้แรงเสริม (Condition and Reinforcement Theories)

ทฤษฎีนี้ เป็นทฤษฎีการก่อตั้งเจตคติที่กล่าวถึงการ ใช้หลักการเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไข ซึ่งมีข้อสรุปคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อถูกวางเงื่อนไขหรือถูกนำไปเกี่ยวข้องกับอีกสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เขาชอบหรือเขามีเจตคติอยู่ก่อนแล้ว เขาจะเชื่อมโยงสองสิ่งเข้าด้วยกันและจะชอบสิ่งที่เป็นเงื่อนไขนั้นด้วย อย่างไรก็ตามการก่อตั้งเจตคติทางทฤษฎีการวางเงื่อนไข และการให้แรงเสริมมีอยู่ 3 วิธี ได้แก่

1. การเรียนรู้เจตคติจากการ โยงความสัมพันธ์โดยพบว่า การ โยงความสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น เด็กที่มีเจตคติที่เป็นลบต่ออาหารชนิดใดชนิดหนึ่ง อาจเกิดจากที่บิดามารดา ปรบเร้าให้ทานอาหารเหล่านั้นจนเด็กอารมณ์เสีย อารมณ์เสียได้ถูกนำไปเข้าคู่กับอาหารชนิดนั้นจนพลอยทำให้เด็กเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่ออาหารชนิดนั้นไปด้วย

2. การเรียนรู้เจตคติโดยอาศัยผลกรรม คนจะเรียนรู้จากผลการกระทำในอดีต ถ้า ผลกรรมนั้นน่าพึงพอใจ บุคคลจะมีแนวโน้มจะทำอย่างนั้นอีก เมื่อมีสิ่งเร้าเดิมปรากฏ และผลกรรมนั้นไม่น่าพึงพอใจ บุคคลจะมีแนวโน้มจะทำอย่างนั้นอีก เมื่อมีสิ่งเร้าเดิมปรากฏ และผลกรรมนั้นไม่น่าพึงพอใจ บุคคลจะหาทางหลีกเลี่ยงไม่ทำอย่างนั้นอีก ด้วยหลักการดังกล่าว นักจิตวิทยาบางคนให้ความเห็นว่า บุคคลที่แสดงเจตคติออกมาเป็นภาษาแล้วได้รับแรงเสริมย่อมทำให้เจตคตินั้นมั่นคงยิ่งขึ้น แต่ถ้าได้รับผลกรรมที่ไม่น่าพึงพอใจเขาจะเปลี่ยนเจตคติไปในทิศทางอื่น

3. การเรียนรู้เจตคติโดยการสังเกตจากตัวแบบบางครั้งเกิดมาจากการเลียนแบบจากผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลอื่นที่เราเลื่อมใสศรัทธา หรือบุคคลที่ปรากฏทางโฆษณาในโทรทัศน์ ข้อค้นพบทางจิตวิทยาทำให้เรารู้ว่าเพียงแต่เราเห็นตัวอย่างจากผู้อื่นเราจะเรียนรู้ได้แล้ว ถึงแม้ว่าเราจะไม่นำความรู้นั้น ไปปฏิบัติก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.5.2 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

ในการศึกษาเจตคติ ในลักษณะการก่อตั้ง เป็นวิธีการศึกษาที่สรุปได้ค่อนข้างยาก ดังนั้น นักจิตวิทยาสังคมจึงหันมาสนใจการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จึงมีแนวทางแตกต่างกันหลายทฤษฎีได้แก่

1. แนวทางการเปลี่ยนแปลงเจตคติโดยการใช้การสื่อความหมายเป็น นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเยล โดยการนำของคาร์ล โยทแลนด์ นักจิตวิทยาคนกลุ่มนี้ให้ความสนใจเจตคติ โดยเน้นองค์ประกอบด้านความรู้สึก อารมณ์ดังนั้นจึงมีทัศนะเรื่องการเปลี่ยนแปลงเจตคติว่า “เจตคติ จะเปลี่ยนแปลงได้ถ้าเชื่อหรือความคิดเปลี่ยนแปลงไป” ปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเจตคติตาม แนวคิดนี้ คือ องค์ประกอบในความสื่อความหมายอันประกอบไปด้วย ต้นกำเนิดของสาร สารช่องทางในการสื่อสาร และผู้รับสาร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติในแง่ที่ว่า แหล่งของ สารทำให้เกิดความใส่ใจ สารทำให้เกิดความเข้าใจผู้รับสารเกิดการยอมรับและช่องทางในการสื่อสาร มีผลต่อการจดจำสาร

2. แนวทางการเปลี่ยนแปลงเจตคติโดยอาศัยแรงจูงใจ แนวทางนี้อาศัยความเชื่อ ที่ว่า แรงจูงใจที่จะผลักดันให้คนเราเปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือความคิดเห็น เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความเครียด ซึ่งเกิดจากสภาพขาดดุล เพราะองค์ความคิดหลายองค์ที่มีต่อสิ่งเดียวกันองค์ความคิดที่เข้าใจร่วมกันจะ หลอมรวมกัน ส่วนที่เข้ากันไม่ได้ก็จะทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่าขาดสมดุล ต้องมีการทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ภาวะที่ขาดสมดุลนี้เข้าสู่สภาพสมดุลจึงจะอยู่อย่างสบาย นั่นหมายความว่า จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง องค์ความคิดบางอย่างเพื่อให้หลอมรวมกัน ได้ ด้วยเหตุที่ต้องการเปลี่ยนแปลงองค์ความคิดบางอย่างนี้เอง เจตคติจึงเปลี่ยนแปลงไป (ลีทิสโซล วรานสันดีกุล อ้างมาจาก พัฒน์ภัตสร สุพรรณอินทร์ และสุธาสิณี พลศักดิ์ชัย. 2549)

2.1.5.3 ทฤษฎีที่ต้องอาศัยหลักการของการเปลี่ยนแปลงองค์ความคิดเป็นพื้นฐานของ ทฤษฎี มีดังนี้

ทฤษฎีการขัดแย้งขององค์ความคิด มีหลักการพื้นฐานว่า การเกิดความขัดแย้งขององค์ ความคิดของคนเราทำให้บุคคลไม่สบายใจ บุคคลจะพยายามลดความขัดแย้งของความคิด แล้วแสวงหา ความสอดคล้องขององค์ความคิด นอกจากนั้นบุคคลจะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ และข่าวสารที่ทำให้ เกิดการขัดแย้งขององค์ความคิดอย่างไรก็ตามองค์ความคิดของทฤษฎีหมายถึงความรู้ ความคิดเห็น และ ความเชื่อ ซึ่งบุคคลมีต่อสภาพสิ่งแวดล้อมตนเอง และพฤติกรรมของตนเอง อาจมีเพียงส่วนเดียวหรือ หลายส่วน ถ้าหลายส่วนก็จะเกี่ยวข้องกันในลักษณะสอดคล้องขัดกัน และไม่สัมพันธ์กัน

ทฤษฎีสมดุล มนุษย์ทุกคนชอบความสัมพันธ์ระหว่างกันที่อยู่ในภาวะสมดุลซึ่งเป็นสภาพที่ มั่นคง ราบรื่น และสงบความสัมพันธ์ระหว่างกันดังกล่าวนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสองคน หรือกลุ่มที่ประกอบด้วยคนสองคนกับสิ่งอื่นอีกสิ่งหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างกัน ถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทหนึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงอารมณ์ว่าชอบหรือไม่ชอบ ประเภทที่สอง เป็นความสัมพันธ์ในแบบที่ว่าเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.5.4 แนวทางการเปลี่ยนแปลงเจตคติแบบอื่นๆ

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติโดยการเกลี้ยกล่อมตนเอง เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติอันเกิดจากกระบวนการทางความคิดซึ่งทำให้ความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เข้มข้นยิ่งขึ้น หรือเกิดจากการได้มีโอกาสได้สวมบทบาทใดบทบาทหนึ่งในขณะนั้นซึ่งมีผลทำให้เกิดการโน้มน้าวชักจูงตนเอง

ทฤษฎีการรับรู้ตนเอง บุคคลอาจได้เจตคติของตนจากข้อสันนิษฐานของการที่ได้สังเกตพฤติกรรมของตนเอง และสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ด้วยเหตุผลนี้เจตคติของเขาจึงคล้ายคลึงกับเจตคติที่บุคคลอื่นๆ สันนิษฐานให้กับเขา

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีของเจตคตินั้น นักจิตวิทยามีวิธีการศึกษา 2 แนวทาง คือ ศึกษาการก่อตั้งเจตคติ และการศึกษาการเปลี่ยนแปลงเจตคติ โดยพบว่าลักษณะของเจตคตินั้นมีลักษณะที่เกิดจากการหล่อหลอมที่เกิดจากการเรียนรู้ แม้ว่าเจตคติจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล แต่บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติได้โดยจากแรงจูงใจ การเรียนรู้ใหม่ การเรียนรู้ จากตัวแบบ หรือผลจากการปรับตัวให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตนั่นเอง

2.1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

ลักขณา สิริวัฒน์ (2546 อ้างมาจาก พัฒนภัสสร สุพรหมินทร์ และสุธาสิณี พลศักดิ์ชัย 2549) กล่าวว่าเจตคตินั้นสามารถเกิดจากการเรียนรู้ 5 วิธี คือ

1. เกิดจากการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของพาฟลอฟ ในเรื่องสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไขก่อให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไขได้
2. เกิดจากการแผ่ขยายสิ่งเร้า เป็นกระบวนการสิ่งเร้าข้างอ้อมที่มีลักษณะหรือคุณสมบัติคล้ายสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไขมากระตุ้นให้บุคคลมีปฏิกิริยาที่เคยมีต่อสิ่งเร้ามีเงื่อนไข
3. เกิดจากการวางเงื่อนไขการกระทำ โดยมีแนวคิดพื้นฐานของการวางเงื่อนไขการกระทำประกอบด้วยสิ่งเร้าที่แสดงความแตกต่างที่มีต่อการตอบสนองแล้วจะได้รับการเสริมแรงบวก
4. เกิดจากการสังเกต ในลักษณะเช่นนี้จะมีตัวแบบ เกิดเจตคติทางบวกกับตัวแบบ และเกิดการเลียนแบบ
5. เกิดจากความเชื่อ บุคคลที่มีความเชื่อในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและปฏิบัติตาม หรือการปฏิบัติตามแนวทางของความเชื่อนั้น นั้นแสดงถึงเจตคติต่อความเชื่อนั้นๆ

อย่างไรก็ตามนอกจากปัจจัยการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคคล ได้แก่ ครอบครัวและพ่อแม่ จะเป็นผู้ถ่ายทอดความเชื่อเจตคติให้แก่เด็กทั้งเจตนาและไม่เจตนา บุคคลที่ได้พบปะ ถ้าเป็นเด็กส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลในโรงเรียน ที่ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรง จึงมีโอกาสได้รับการปลูกฝังจากการอบรม สั่งสอนของครู หรือเพื่อนที่ดี สื่อมวลชน นับว่าเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลมากต่อการเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของเด็ก และสุดท้ายประสบการณ์ทางตรงกับที่หมายของเจตคติ การที่บุคคลมี ประสบการณ์ทางตรงกับที่หมายจะเป็นเจตคติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าเจตคติที่เกิดขึ้นทางอ้อม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ปรากฏอยู่รอบๆตัวของคุณคน เช่น ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน ขึ้นอยู่กับคุณคนนั้น ๆ จะเลือกที่จะรับรู้ และเรียนรู้จากใครในการที่จะเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของคุณคน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

สิทธิมนุษยชน(Human Rights) เป็นคำกล่าวอ้างถึงสิทธิเสรีภาพและอิสรภาพของมนุษย์มาช้านาน ซึ่งแต่เดิมในสมัยยุคกรีก-โรมันจะใช้คำว่า สิทธิตามธรรมชาติ (Natural Rights) หรือสิทธิของเอกชน (Civil Rights) แทน ต่อมาเพิ่งมาเริ่มใช้คำว่าสิทธิมนุษยชน ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา การต่อสู้เรื่องสิทธิมนุษยชนมีเกิดขึ้นมาช้านาน ซึ่งพอที่จะสรุปแบ่งออกได้เป็นสามยุคสมัยดังนี้

ยุคสมัยกรีก-โรมัน ประมาณ 540-480 ปีก่อนคริสตกาล ได้มีแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น โดยนักปรัชญาเมธีชาวกรีกที่ชื่อว่า เฮราคลิตัส (Heraclitus) ในยุคสมัยนั้น ได้ทำการคิดค้นหลักกฎหมายธรรมชาติขึ้นและเป็นผู้วางพื้นฐานหลักเรื่องกฎหมายธรรมชาติไว้ โดยได้พยายามศึกษาค้นคว้าหาความจริงเกี่ยวกับแก่นสารของชีวิตจนกระทั่งพบว่า มนุษย์มีแก่นสารของชีวิต เป็นสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติ มีจุดหมายปลายทางระเบียบและเหตุผลอันแน่นอนมิได้เกิดขึ้นจากการบัญญัติหรือเจตจำนงของมนุษย์ผู้มีอำนาจคนใด มนุษย์มีสิทธิชีวิตและเสรีภาพในร่างกายมานานแล้วตั้งแต่เกิด ต่อมาแนวคิดนี้นักปราชญ์พวกโสฟิสต์ (Sophists) ได้นำมาเป็นพื้นฐานทางความคิด ซึ่งขณะนั้นเป็นเวลาที่นครรัฐกรีกกำลังพัฒนาด้านการเมืองและสังคมรวมถึงการพัฒนาขึ้น ในด้านความคิดอย่างสุดขีดชาวกรีกได้รู้และมองเห็นปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นในขณะนั้นจึงมีแนวคิดเรื่องกฎหมายและระเบียบของสังคมขึ้นมา ซึ่งแต่เดิมความคิดด้านกฎหมายของชาวกรีกเป็นเพียงความเชื่อผ่านนิยายปรัมปรา โดยเชื่อว่าเทพเจ้าเป็นผู้ประทานพรมาให้กับมนุษย์และให้มนุษย์มีคุณสมบัติสองประการ คือความละเอียดและความใฝ่ยุติธรรม เมื่อมนุษย์มีความละเอียดก็จะรู้ถึงความถูกต้องหรือความดีความชั่วด้วยตนเองสิ่งนี้มีติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิดจึงทำให้เกิดความเชื่อว่าสามัญชนย่อมสามารถปกครองและตัดสินปัญหาของบ้านเมืองได้ นักปราชญ์พวกโสฟิสต์จึงหยิบยกเอาหลักของกฎหมายธรรมชาติดั้งเดิมที่ปกครองแบบทรราชที่ไม่มีความเป็นธรรมออกกฎหมายเข้มแข็งประชาชน โดยบัญญัติกฎหมายขึ้นมาอย่างไม่เป็นธรรม ต่อมาหลักกฎหมายธรรมชาติได้ถูกพัฒนาโดยนักปราชญ์ของสำนักสโตอิกส์ (Stoic School) ซึ่งบุคคลสำคัญๆ ได้แก่ โซกราตีส (Socrates) เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) ช่วงประมาณ 469-322 ปีก่อนคริสตกาลสำนักสโตอิกส์ก่อตั้งขึ้นราวศตวรรษที่สามก่อนคริสตกาลหลักพื้นฐาน แนวคิด ของสำนักสโตอิกส์เชื่อว่าในจักรวาลซึ่งโลกมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งนั้นประกอบไปด้วยแก่นสารอันสำคัญอย่างหนึ่งคือ เหตุผล เป็นเหมือนกฎเกณฑ์ธรรมชาติที่มีลักษณะแน่นอนทั่วไปที่คอยควบคุมความเป็นไปของจักรวาล มนุษย์ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในธรรมชาติของจักรวาลและเป็นสัตว์โลกที่ใช้เหตุผลจึงย่อมถูกกำหนดควบคุมโดยเหตุผลอันเป็นสากลดังกล่าวด้วยสำนักอโตอิกส์ได้นำสมมติฐานว่ามนุษย์มีเหตุผลมาสร้างปรัชญาสากล โดยการกล่าวว่าโลกเป็นเหมือนรัฐหนึ่งที่มีมนุษย์เราจะใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขเท่าเทียมกันมีความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าเขาคนนั้นจะอยู่ ณ ที่แห่งใดของโลกก็ตาม โดยไม่แบ่งแยกว่าเขาจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด มนุษย์เรา

และประชาชนต่างก็เป็นอิสระไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของศาสนจักรอีกต่อไป ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายรัฐกับฝ่ายประชาชน ฝ่ายรัฐก็อ้าง ความชอบธรรมในการออกกฎหมายเพื่อความสงบสุขของประชาชน ฝ่ายประชาชนก็ต่างเรียกร้องสิทธิและเสรีภาพของปัจเจกชนเช่นกัน เมื่อฝ่ายรัฐใช้อำนาจปกครองอย่างไม่เป็นธรรมจึงนำไปสู่การเกิดสงครามที่ทำให้เกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจำนวนมาก ฝ่าย ประชาชนจึงใช้แนวคิดปัจเจกชนนิยมเป็นแนวทางการต่อสู้จนเกิดการปฏิวัติในประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1688 และเกิดการประกาศอิสรภาพของสหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1776 และต่อมาเกิดการปฏิวัติในประเทศฝรั่งเศสเมื่อปี ค.ศ. 1789 การต่อสู้ของทั้งสองฝ่ายต่างกล่าวอ้างถึงปรัชญากฎหมายธรรมชาติ และทฤษฎีสัญญาประชาคม (สมชาย กษิติประดิษฐ์. 2546)

จากการพัฒนาการต่อสู้เรื่องสิทธิมนุษยชนมาอย่างยาวนาน จนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการปกครองหลายยุคหลายสมัยสืบเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบัน จึงก่อให้เกิดการเรียกร้องให้รัฐที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยได้บัญญัติกฎหมายคุ้มครองในเรื่อง สิทธิมนุษยชน สิทธิและเสรีภาพ รวมถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ในกฎหมายของแต่ละรัฐ โดยเฉพาะในประเทศที่มีกฎหมายรัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ จึงต้องมีการบัญญัติเรื่องสิทธิและเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน

ในศตวรรษที่ 17 แนวคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งแต่เดิมเป็นเรื่องภายในรัฐใดรัฐหนึ่ง โดยเฉพาะ ได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นการร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อหาหนทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ดีขึ้น ภายหลังจากการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ เมื่อปี ค.ศ. 1945 ต่อมาในวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิ มนุษยชน (The Universal Declaration of Human Right) และปฏิญญา นี้ได้เป็นพื้นฐานหรือหลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและนานาประเทศ

กฎบัตรขององค์การสหประชาชาติ เน้นการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิทางสังคมและอิสรภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ภาษา ศาสนา สีผิว ความเห็นทางการเมือง ชาติ หรือสังคม อันเป็นที่มาเดิม กำเนิดหรือสถานะอื่นใดเพื่อก่อให้เกิดสันติภาพ ความเท่าเทียม และความก้าวหน้าในสังคมระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นๆ จะอยู่ในประเทศที่จะยอมรับ สัตยบันเรื่องนี้หรือไม่ก็ตาม

อนุสัญญาของสหประชาชาติ ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานหรือคนงานย้ายถิ่น ทุกคน และสมาชิกในครอบครัว ในทุกๆ สถานภาพ ดังนี้

- สิทธิที่จะออกจากประเทศใดๆรวมทั้งประเทศของตน
- สิทธิที่จะใช้ชีวิต
- ห้ามการทรมานใช้แรงงานอย่างโหดเหี้ยม
- ห้ามมีทาสหรือการบีบบังคับให้ทำงาน แม้จำตัวยินยอมก็ตาม
- มีอิสระในความคิด
- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
- เคารพซึ่งความเป็นส่วนตัว
- มีสิทธิครอบครองทรัพย์สิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มีเสรีภาพและความมั่นคง
- เคารพต่อเกียรติภูมิของแต่ละบุคคล
- สามารถพึ่งพาความยุติธรรมจากศาล
- ไม้รื้อฟื้นโทษทางอาญา
- กำหนดบทลงโทษต่อผู้ผิดสัญญาจ้างงาน
- คຸ້ມครองเอกสารเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่น
- มีกระบวนการการเข้าดูแลผู้ที่ถูกเนรเทศ
- มีการคุ้มครองทางการทูต
- ยอมรับสถานภาพของบุคคล
- ไม่เลือกปฏิบัติในสถานภาพการจ้าง
- มีสิทธิในการร่วมสมาคมกัน
- มีสิทธิในการประกันสังคม
- มีสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาล

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1919 ต่อมาได้ผนวกเข้าเป็นองค์การชำนาญพิเศษองค์การแรกของสหประชาชาติในปี ค.ศ. 1946 สมาชิกก่อตั้ง ILO เดิมมี 45 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งี่ร่วมก่อตั้ง องค์การด้วย ปัจจุบัน มีสมาชิก 178 ประเทศ โดย ILO มีหน้าที่หลักที่สำคัญ คือ กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีแนวทางการสร้างระบบระหว่างประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อความมั่นคงทางสังคมของแรงงาน ซึ่งรวมทั้งแรงงานย้ายถิ่นด้วย ดังนี้

- ประเทศที่จ้างแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประเทศที่จ้าง และสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมาเพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่นนอกระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

- การตัดสินใจในการย้ายถิ่น การอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ทำงาน จะต้องเป็นการตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุผล กล่าวคือ จะต้องทราบสถานะตลาดแรงงาน สภาพการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศไทยที่ไปทำงาน

- การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบก่อน และต่อไปพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติ ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องยกค่าจ้าง (ต้นทุน) ที่จ่ายให้แรงงานย้ายถิ่นให้เท่าเทียมกับคนงานในประเทศนั้นๆ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานตามมาตรฐานสากล ได้ปรากฏในบทนำของธรรมนูญ ILO ซึ่งระบุถึงวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกย่องมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และในปี ค.ศ. 1944 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ ได้ลงมติรับหลักการสำคัญขององค์การ และได้มีการออกปฏิญญาแห่งฟิลาเดเฟีย

(The Declaration of Philadelphia) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- แรงงานไม่ใช่สินค้า
- เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- ความยากจน ณ ที่หนึ่งใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกแห่ง ทุกหน
- มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา ทั้งสวัสดิภาพทางด้านวัตถุและพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันทัดเทียม โดยมิได้คำนึงถึงเชื้อชาติ หรือเพศใดๆทั้งสิ้น

บทบาทหน้าที่อันสำคัญของ ILO คือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกเข้าไปปฏิบัติหรือรับไปเป็นแนวทางในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ซึ่งเป็นข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน การร่วมเจรจาต่อรองการจัดการบังคับใช้แรงงาน การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

จากการเป็นสมาชิก ILO ทำให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามธรรมนูญขององค์การและ นับถึงปัจจุบัน ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา ILO เพียง 13 ฉบับ เช่น อนุสัญญานับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 อนุสัญญานับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1615 เป็นต้น นอกจากนี้ประเทศไทยได้ออกกฎหมายที่ถือได้ว่าอยู่ในแนวมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อาทิ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น อีกทั้งยังได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน และ สวัสดิการสังคมขึ้นในปี พ.ศ. 2536 เพื่อเป็น หน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยตรงทางด้านแรงงาน

2.2.1 สิทธิมนุษยชนกับสังคมไทย

มโนทัศน์หรือแนวคิด (Concept) เรื่องสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย เกิดขึ้นภายหลังจากที่สังคมไทยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการพัฒนาในแนวความทันสมัย (Modernization) โดยเฉพาะในช่วงหลังจากที่ประเทศเข้าสู่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยหลังจากมีการปฏิวัติ 2475 แต่ในยุคศักดินาได้เริ่มมีการก่อตัวของแนวคิดเรื่องสิทธิ (Rights) มาก่อนที่สังคมไทยจะรู้จัก คำว่า สิทธิมนุษยชนแล้ว

ระยะของการก่อตัวทางความคิดที่สำคัญ อยู่ในยุคสมบูรณาญาสิทธิราช ในสมัยรัชกาลที่ 5 และ 6 ซึ่งเริ่มมีการเคลื่อนไหวทำทนายอำนาจของสถาบันกษัตริย์ โดยเป็นการแสดงออกถึงการใช้สิทธิทางการเมืองของคณะเจ้านายและข้าราชการสถานทูตไทย จำนวน 11 คน ซึ่งได้เสนอคำถวายบังคมทูลแนวคิดเมื่อ ร.ศ.103 ต่อรัชกาลที่ 5 ทรงเห็นว่าสังคมไทยขณะนั้นยังไม่เหมาะสมกับการปกครองในรูปแบบใหม่ ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้เกิดกบฏ ร.ศ.130 โดยกลุ่มทหารชั้นผู้น้อยที่ต้องการยึดอำนาจจากพระมหากษัตริย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยไม่ประสบความสำเร็จ (กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง. 2545)

การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ถือเป็นปรากฏการณ์ที่สำคัญยิ่งของการเกิด แนวคิดสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย การปฏิวัติที่นำโดยคณะราษฎร ได้อำงเหตุผลในเรื่องของสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของราษฎร เป็นเหตุผลหลักของการปฏิวัติเพื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชาธิปไตยไปสู่ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งภายหลังจากปฏิวัติคณะราษฎรได้จัดทำคำประกาศ 6 ประการของคณะราษฎร ดังนี้คือ

1. จะต้องรักษาความเป็นเอกราชทั้งหลายเช่น เอกราชในทางการเมือง การศาล ในทางเศรษฐกิจ ของประเทศไว้ให้มั่นคง
2. จะต้องรักษาความปลอดภัยภายในประเทศ ให้การประทุษร้ายต่อกันลดน้อยลง ให้มากต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลใหม่จะจัดหางาน
3. ต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลใหม่จะจัดหางานให้ราษฎรทุกคนทำ จะวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาก
4. จะต้องให้ราษฎรมีสิทธิเสมอภาคกัน
5. จะต้องให้ราษฎรได้มีเสรีภาพ มีความเป็นอิสระ เมื่อเสรีภาพนี้ไม่ขัดต่อหลัก ประการดังกล่าวข้างต้น

6. จะต้องให้การศึกษาอย่างเต็มที่แก่ราษฎร

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยการเคลื่อนไหวของประชาชนกลุ่มต่างๆ เพื่อเรียกร้องสิทธิ เสรีภาพ เริ่มปรากฏชัดเจน โดยเฉพาะกลุ่มกรรมกรและกลุ่มปัญญาชน โดยการเคลื่อนไหวของกลุ่มกรรมกรมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อเคลื่อนไหวและนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรม ส่วนกลุ่มปัญญาชนในยุค พ.ศ. 2475-2500 ส่วนใหญ่เป็นนักหนังสือพิมพ์ที่เรียกร้องสิทธิ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง

เหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 เป็นเหตุการณ์ทางการเมืองอีกเหตุการณ์หนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อพัฒนาการของแนวคิดสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย เนื่องจากเหตุการณ์ดังกล่าวได้นำมาซึ่งบรรยากาศของการเปิดกว้างทางความคิด เสรีภาพและประชาธิปไตย ในสังคมไทยหลังจากที่ตกอยู่ภายใต้การปกครองในระบอบเผด็จการหรือกึ่งเผด็จการมาเป็นเวลาเกือบ 15 ปี หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 แนวคิดด้านสิทธิ เสรีภาพ ความเท่าเทียมได้มีการพัฒนาอย่างมาก ผ่านขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่สำคัญคือ ขบวนการนักศึกษา กรรมกรและชาวนา นอกจากนี้ยังได้เกิดองค์กรพัฒนาเอกชน ที่ดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยตรงแห่งแรกคือ สหภาพเพื่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ในปัจจุบันแนวคิดสิทธิมนุษยชนได้มีการพัฒนาไปอย่างมาก ในด้านขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีการจัดตั้งองค์กรพัฒนาเอกชนขึ้น เพื่อทำหน้าที่เคลื่อนไหวในประเด็นสิทธิมนุษยชนด้านต่างๆ มากมาย ในขณะที่ขบวนการกรรมกรทำหน้าที่เคลื่อนไหวสิทธิด้านแรงงานและ องค์กรจัดตั้งของเกษตรกรเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิในการจัดการและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ ภายหลังจากมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ก็ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งมีการกิจหลัก 3 ประการ คือ

1. ส่งเสริมเผยแพร่ความคิด
2. ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภา และคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน โดยจำแนกเป็น ด้านต่างๆ อย่างครอบคลุมดังนี้(จรัส ดิษฐาอภิขัย. 2549)

1. สิทธิในชีวิตและร่างกาย
2. สิทธิในความเชื่อ การพูด และการแสดงความคิดเห็น
3. สิทธิในทรัพย์สิน
4. สิทธิทางการศึกษา
5. สิทธิสตรี
6. สิทธิเด็ก
7. สิทธิของผู้พิการ
8. สิทธิของกลุ่มชาติพันธุ์
9. สิทธิในที่อยู่อาศัย
10. สิทธิการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารประเทศ

2.2.2 สิทธิเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ

สิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งแต่ละรัฐจะต้องนำมากำหนดไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญอันถือว่าเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ดังนั้นสิทธิเสรีภาพในความหมายของรัฐธรรมนูญจึงประกอบไปด้วยหลักสำคัญสองประการ คือ

1. หลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ

สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง อำนาจที่รัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุด บัญญัติรับรองคุ้มครองให้แก่บุคคลในอันที่จะกระทำการใด รวมทั้งก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องที่จะไม่ให้องค์กรของรัฐรบกวนหรือแทรกแซงการใช้สิทธิของบุคคลนั้น โดยบุคคลผู้เป็นเจ้าของสิทธิหรือผู้ทรงสิทธินั้นย่อมมีอิสระในอันที่จะตัดสินใจกระทำการหรือไม่กระทำการใดภายในขอบเขตแห่งสิทธิที่รัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองคุ้มครองไว้ สิทธิและเสรีภาพจึงเป็นสิ่งที่คู่กันและเพื่อให้สิทธิ เสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองคุ้มครองไว้มีความบริบูรณ์ จึงต้องมีการตรากฎหมายขยายรายละเอียดของสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นเพียงกฎหมายแม่บทอีกบทหนึ่ง โดยกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อขยายรายละเอียดของสิทธิ เสรีภาพตามรัฐธรรมนูญนี้อาจเป็นการกำหนดความหมาย เงื่อนไข ขอบเขต มาตรการคุ้มครอง หน้าที่ที่บุคคลทั่วไปจะต้องปฏิบัติเพื่อเป็นการเคารพต่อสิทธินั้นๆ รวมทั้งบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งการออกกฎหมายขยายรายละเอียดดังกล่าวจำต้องคำนึงเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญเป็นสำคัญ

2. หลักพื้นฐานเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) หมายถึง คุณค่าอันมีลักษณะเฉพาะที่ผูกพันอยู่กับความเป็นมนุษย์ ซึ่งบุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์ทุกคนได้รับคุณค่าดังกล่าว โดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัย หรือคุณสมบัติอื่นๆ ของบุคคล จากความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่อาจรณินใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มนุษย์ เป็นคุณค่าที่มีลักษณะเฉพาะอันสืบเนื่องมาจากความเป็นมนุษย์และเป็นคุณค่าที่ผูกพันอยู่เฉพาะกับความ
ความเป็นมนุษย์เท่านั้น โดยไม่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขอื่นใดทั้งสิ้น เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น คุณค่า
ของความเป็นมนุษย์ดังกล่าวนี้มีอยู่เพื่อให้มนุษย์มีความอิสระในการพัฒนานุคลิกภาพส่วนบุคคลภายใต้
ความรับผิดชอบของตนเองโดยอิสระและถือว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสิ่งสูงสุดที่มีอาจล่วงละเมิดได้
(นันทวัฒน์ บรรณานนท์, ออนไลน์. 2552)

2.2.3 การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550

ประเทศไทยกฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของการปกครองประเทศนับตั้งแต่
เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชเมื่อปีพุทธศักราช 2475 รัฐธรรมนูญฉบับแรก
ของประเทศไทยได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2475 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบันมีทั้งสิ้นรวม
18 ฉบับ เรื่องสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเพิ่งมีบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ฉบับที่ 16 และได้ถูกยกเลิกโดยคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 และได้ประกาศใช้
รัฐธรรมนูญชั่วคราวฉบับที่ 17 ในปี พ.ศ. 2549 คณะปฏิรูปการปกครองได้ตั้งสภาร่างรัฐธรรมนูญขึ้นเพื่อ
ทำการร่างรัฐธรรมนูญฉบับที่ 18 ปี พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญฉบับนี้นับว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของ
ประเทศไทยที่จัดให้มีการลงประชามติจากประชาชน ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของ
ประชาชนในหมวดที่ 3 รวมทั้งสิ้น 43 มาตรา โดยสรุปใจความได้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความเสมอภาคในทางกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
โดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็เพศหญิงหรือเพศชาย ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 30 และมาตรา 31
2. บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย เช่น จะไม่ถูกการทรมานหรือทารุณ
กรรม หรือการลงโทษด้วยความทารุณโหดร้าย การตรวจค้นตัวหรือการจับกุมคุมขังจะกระทำมิได้เว้นแต่
โดยอาศัยอำนาจตามที่กฎหมายบัญญัติมีเสรีภาพในการเดินทาง และการเลือกถิ่นที่อยู่ภายในราชอาณาจักร
มีสิทธิในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความเป็นอยู่ส่วนตัวและอื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา
32 ถึงมาตรา 38
3. สิทธิในกระบวนการยุติธรรม เช่นการที่จะไม่ต้องรับการรับโทษทางอาญาเว้นแต่ได้
กระทำผิดกฎหมายที่บัญญัติว่าเป็นความผิดในขณะที่ได้กระทำมีสิทธิที่จะเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและ
ได้รับการพิจารณาตัวอย่างเปิดเผย มีสิทธิได้รับการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีอย่างรวดเร็วและเป็น
ธรรม มีโอกาสต่อสู้คดีอย่างเพียงพอ มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือในทางคดีจากทนายความและได้รับ
การปล่อยตัวชั่วคราว ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ถึง 40
4. สิทธิในทรัพย์สิน การสืบทอดมรดก การไม่ถูกเวนคืนอสังหาริมทรัพย์เว้นแต่ เป็นการ
เวนคืน โดยบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อเป็นสาธารณูปโภค หรือในการอันจำเป็นเพื่อการป้องกันประเทศ
ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 41 และมาตรา 42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เสรีภาพในการประกอบอาชีพ เช่นการประกอบกิจการ และการแข่งขันโดยเสรี และเป็นธรรมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน หลักประกันการดำรงชีพ ทั้งในระหว่างทำงานและเมื่อพ้นจากภาวะการทำงานแล้วตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 43 และมาตรา 44

6. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณาและการสื่อสารอื่นๆ โดยไม่ถูกปิดกั้น เว้นแต่เพื่อเป็นการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเพื่อคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ เกียรติยศ ชื่อเสียง สิทธิในครอบครัวหรือความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้อื่นตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 45 ถึงมาตรา 48

7. สิทธิที่จะได้รับการศึกษาที่รัฐจัดให้โดยเสมอภาคกันไม่น้อยกว่า 12 ปี และเสรีภาพ ในทางวิชาการ เช่นการศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัย ต้องได้รับการคุ้มครองตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 49 และมาตรา 40

8. สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐที่เหมาะสมและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคและผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ โดยไม่เสีย ค่าใช้จ่าย เด็กและเยาวชนมีสิทธิอยู่รอดและได้รับการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ และสติปัญญาตาม ศักยภาพในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิ ได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสมศักดิ์ศรีและความช่วยเหลือที่เหมาะสม รวมถึงบุคคล พิการ บุคคลลี้ภัยขจัด ย่อมได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบัญญัติไว้ในมาตรา 51 ถึงมาตรา 55

9. มีสิทธิรับทราบและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสาธารณะในการครอบครองของ หน่วยงาน ราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ได้รับข้อมูลสารซึ่งแจ้งจากหน่วยงานราชการ ก่อนการอนุญาตหรือ ดำเนินการ โครงการที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วน ใดเสียที่สำคัญเกี่ยวกับตนและชุมชนมีสิทธิมีส่วนร่วม ในการพิจารณา ของรัฐ ในการปฏิบัติราชการ ที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน รวมถึงมีสิทธิฟ้องร้องหน่วยงานราชการและการร้องเรียน ให้ได้รับการแก้ไขเยียวยาในผลกระทบต่างๆ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 56 ถึงมาตรา 62

10. มีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ หรือรวมตัวเป็นสมาคมสหภาพ สหพันธ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่นๆ มีสิทธิจัดตั้ง พรรคการเมืองเพื่อสร้างเจตนารมณ์ทางการเมืองตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 63 ถึงมาตรา 65

11. มีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของ ถิ่นและของชาติ และมีส่วนร่วมในการจัดการ บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติรวมถึง การมีส่วนร่วมกับรัฐในการดำเนินการดังกล่าวตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 66 ถึงมาตรา 69

จะเห็นได้ว่ากฎหมายรัฐธรรมนูญปัจจุบันได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ของประชาชนไว้ในหลายประการด้วยกัน ซึ่งสิทธิเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมให้มีความเสมอภาคกัน การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐบาลรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้และ เท่าที่จำเป็นและจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพนั้นมีได้ ดังนั้นการตรากฎหมาย คุ้มครองแรงงานออกมาบังคับใช้ของรัฐจึงเป็นกฎหมายที่ออกมาจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นในเชิงประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จึงต้องทำเท่าที่จำเป็นและไม่ให้กระทบกระเทือนสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพ

2.2.4 แนวความคิดการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แรงงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศต่างๆ หรืออย่างน้อยก็ไม่ให้ความแตกต่างกันมากซึ่งปัจจุบันสถานการณ์ของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดก็ตามต่างมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรแรงงานที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงานสูง แม้ว่าในปัจจุบันนี้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสูง มีการคิดค้นเครื่องจักรต่างๆ มาใช้แทนกำลังคนมากมายจนมีหลายๆ ส่วนเกรงว่า แรงงานคนอาจจะหมดความสำคัญไปในที่สุด แต่อย่างไรก็ตามเครื่องจักรและเครื่องกลเหล่านั้นก็เกิดขึ้นมาได้จากแรงงานคนและยังต้องใช้คนเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรให้ทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ถึงแม้แต่รัฐจะมองเห็นความสำคัญของแรงงานคนในระดับที่สูง แต่แรงงานคนก็ยังคงเอารัดเอาเปรียบและตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้างอยู่เสมอมา ทั้งนี้เพราะนายจ้างมีฐานะร่ำรวยมีเงินทองจับจ่ายใช้สอยมากกว่าจึงมีอำนาจอยู่เหนือแรงงานผู้ทำการผลิตและบริการ คนงานหรือกรรมกรเกือบทั้งหมดในทุกๆ ชั่วโมงโดยมากจึงมีฐานะที่ยากจนหารายได้พอเลี้ยงชีพไปวันๆ นายจ้างจึงมีโอกาที่จะเอารัดเอาเปรียบคนงานในการทำงานได้ในหลายๆ เรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและสวัสดิการต่างอันเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต นายจ้างจึงมีอำนาจที่จะบริหารจัดการอาชีพการงานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายได้โดยวิธีการต่างๆ หากลูกจ้างหรือคนงานไม่ยินยอมรับสภาพการจ้างงานตามที่นายจ้างกำหนดขึ้นนายจ้างก็มีวิธีการจัดการคนอื่นหรือเครื่องจักรมาทำงานแทนกำลังคน สภาพการณ์ที่บีบบังคับลูกจ้างหรือคนงานที่แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบมากมายเช่นนี้ จึงทำให้บรรดาผู้ที่ใช้แรงงานทั้งหลาย โดยเฉพาะในภาคพื้นยุโรปได้ร่วมแรงร่วมใจกัน รวมตัวขึ้นเป็นสมาคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการต่างๆ ในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนไม่ให้ต้องเสียเปรียบแก่ฝ่ายนายจ้าง เพื่อความเป็นธรรมและให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมของประเทศ รัฐจึงมีความจำเป็นต้องใช้นโยบายเข้ามาแทรกแทรกความสัมพันธ์ต่างๆ ของนายจ้างกับลูกจ้างโดยการบัญญัติเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้เป็นมาตรฐานการจ้างงานเท่าที่จำเป็นเฉพาะเรื่องไปทั้งสิ้น โดยหลักการต้องคำนึงถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการลงทุนควบคู่กันไป หากรัฐบาลกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เข้มงวดเกินไปก็จะทำให้การลงทุนในประเทศหยุดชะงักลงเกิดการว่างงานประชากรในประเทศไม่มีรายได้ที่จะนำมาจับจ่ายใช้สอยซึ่งจะเป็นปัญหาสังคมตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

แต่ในความเป็นจริงแล้วสภาพของสังคมด้านแรงงานฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างก็มีความขัดแย้งเป็นข้อพิพาทระหว่างกันอยู่เสมอ เพราะทั้งสองฝ่ายต่างมีจุดมุ่งหมายที่ต่างกัน นายจ้างมีความมุ่งหวังผลกำไรในการประกอบธุรกิจโดยมีต้นทุนที่ต่ำที่สุดเพื่อจะสามารถดำเนินการแข่งขันในทางธุรกิจได้ ส่วนลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงโดยไม่ต้องมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อประโยชน์แก่การศึกษาค้นคว้า โดยผู้ยืมใช้เห็นชอบว่าจะไม่มีการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกินไป มีสภาพการทำงานที่ดี มีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายสวนทางกันจึงเกิดข้อพิพาทขึ้น ดังนั้นนอกจากรัฐจะเข้ามามีบทบาทในการบัญญัติกฎหมายให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรมแล้วรัฐยังต้องมีหน้าที่เข้ามาควบคุมกำกับดูแลและเป็นกลางไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานให้ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้อีกด้วย มาตรการที่จำเป็นต่างๆ เหล่านี้รัฐจำเป็นต้องตราออกมาเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ก่อนจะมีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับเป็นพิเศษ ทุกประเทศในโลกต่างก็ใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจ้างแรงงานเป็นกฎหมายที่บังคับและรับรองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่แล้ว แต่ในศตวรรษที่ 19 สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วลำพังกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่รับรองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ เพราะกฎหมายแพ่งในสมัยนั้นไม่ว่าจะเป็นของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Anglo Saxon หรือประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายภาคพื้นยุโรปต่างก็ยึดถือหลักเสรีนิยม (Liberalism) คู่กรณีจึงมีเสรีภาพในการทำสัญญาต่อกันได้อย่างเสรี กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพที่จะตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันได้เองตามใจชอบ แต่การทำสัญญาข้อตกลงกันความสามารถหรืออำนาจต่อรองระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เสมอกัน แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง จึงทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบ ซึ่งผู้ที่เสียเปรียบก็คือลูกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะมีอำนาจในการรวมตัวกันนัดหยุดงาน (Strike) เพื่อเป็นเครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่อพวกตนได้ แต่ก็มิได้ทำให้นายจ้างยอมอ่อนข้อตามเสมอไป ทั้งนี้เป็นเพราะมีประชากรว่างงานอยู่อีกเป็นจำนวนมาก นายจ้างจึงเป็นฝ่ายที่ได้เปรียบ นายจ้างมีโอกาสที่จะเลือกคนงานอื่นๆ ที่ยอมรับเงื่อนไขของนายจ้างเข้ามาทำงานแทนได้ทันที ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจต่อรองใดๆ กับนายจ้างมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (สุชาติ วิศวรศ. 2545)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นรัฐในฐานะผู้ปกครองจึงต้องออกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานออกมาบังคับใช้เพิ่มเติมเป็นพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งมีอยู่เดิม เพื่อเป็นมาตรการบังคับให้ความคุ้มครองทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

กฎหมายแรงงานฉบับแรกได้ประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1802 คือ The Health and Moral of Apperantice Act.1802 หรือที่เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน ซึ่งวางแนวทางการใช้แรงงานของผู้ฝึกงานกำหนดชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้างขั้นต่ำ และในปี 1833 อังกฤษได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงานเป็นครั้งแรก กำหนดชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ฝรั่งเศสประกาศใช้กฎหมายแรงงานในปี 1874 เยอรมันประกาศใช้กฎหมายโรงงานปี 1878 ประเทศรัสเซียประกาศใช้กฎหมายโรงงานปี 1882 เบลเยียม เนเธอร์แลนด์ สวีเดน ได้มีกฎหมาย โรงงานปี 1889 หลังจากนั้นประเทศทางทวีปยุโรปอีกหลายๆ ประเทศ ได้มีกฎหมายออกมารับรองสิทธิของคนงานในการก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานและสิทธิที่จะต่อรองกับนายจ้าง รวมทั้งการนัดหยุดงาน ประเทศอังกฤษออกกฎหมายในปี 1842 ฝรั่งเศสปี 1866 สำหรับประเทศในแถบเอเชียต่างก็มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานออกมาในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 อินเดียประกาศใช้กฎหมายโรงงานครั้งแรกในปี 1891 อินเดียปี 1908 หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ค.ศ. 1914-1918 ได้มีการเปิดประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพขึ้น ณ เมืองแวร์ซายส์ จึงได้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดตั้งองค์การกรรมระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ขึ้น เมื่อปี ค.ศ. 1919 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงแก้ไขภาวะแรงงานอันเป็นผลสะท้อนไปสู่การบรรเทาความขัดแย้งกันทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างนานาชาติ

สนธิสัญญาสันติภาพแห่งเมืองแวร์ซายส์ข้อ 47 กำหนดให้บรรดาผู้ประกอบอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นข้อบังคับสำหรับการทำงานไว้หลายประการดังนี้

1. แรงงานไม่ควรถือเป็นสินค้าหรือวัตถุแห่งสินค้า
2. สิทธิของนายจ้างและคนงานต่างมีสิทธิตั้งสมาคมได้ เป็นการไม่ผิดกฎหมาย
3. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่สภาพความเป็นอยู่ของคนงาน
4. กำหนดเวลาทำงาน วันละ 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
5. เลิกจ้างเด็กทำงาน ส่วนชายหนุ่มหญิงสาวควรจ้างแต่ที่จำเป็นเพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับ

การศึกษาและความเจริญแก่นามิ

6. กำหนดอัตราค่าจ้างเท่ากัน ไม่นิยมว่าเป็นเพศใด เมื่องานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน
7. ข้อบังคับวางเงื่อนไขการทำงานประเทศหนึ่ง ซึ่งบัญญัติไว้สำหรับคนงานของตนประการใด คนงานชาติอื่นซึ่งอยู่ในประเทศนั้นควรได้รับประโยชน์และคุ้มครองเช่นเดียวกัน
8. ทุกประเทศควรจัดตั้งกรรมการตรวจแรงงานขึ้นคณะหนึ่งรวมทั้งสตรีด้วยสำหรับคอยระมัดระวังให้การทำงานเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับเพื่อป้องกันประโยชน์ของคนงาน

2.2.5 ประวัติความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยโดยพื้นฐานของสังคมมาจากภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ในยุคแรกๆ ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเฉพาะ ต่อมารัฐบาลได้มุ่งเน้นพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรมให้เติบโต เมื่อประเทศมีความเจริญก้าวหน้า สภาพสังคมก็ค่อยๆ เปลี่ยนไปสู่สังคมภาคอุตสาหกรรมที่มีโรงงานการผลิตตั้งขึ้นมากมายทั่วประเทศ ทวีให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและงานบริการจำนวนมาก ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานจึงมีมากขึ้น รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานออกมาใช้ซึ่งมีประวัติความเป็นมาดังนี้

กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในสมัยแรกๆ ก่อนปี พ.ศ. 2467 ได้แก่กฎหมายลักษณะทาส พระราชบัญญัติเกณฑ์จ้าง ร.ศ. 119 พระราชบัญญัติทาสรัตนโกสินทร์ศก 114 ในทางประวัติศาสตร์ถือกันว่าในประเทศไทยมีการจ้างแรงงานเกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 3 ซึ่งในช่วงนั้นมีชาวต่างชาติเข้ามาค้าขายในประเทศไทย จึงเกิดมีการจ้างงานขึ้น ชาวต่างชาติเหล่านั้นจะทำงานให้ทั้งคนต่างชาติและคนไทย จึงมีการตรากฎหมายไว้ เช่นประกาศให้ทำงานกับฝรั่ง ประกาศให้ค้าขายและรับจ้างทำการต่อคนนอกประเทศและห้ามมิให้ตื่นตกใจ ต่อมาได้มีกรรมกรชาวจีนอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยปี พ.ศ. 2444 จึงมีการออกข้อบังคับกรมตำรวจ พ.ศ. 2444 จัดให้มีการควบคุมการทำงานของคนใช้ตามบ้านชาวต่างประเทศ และในปี 2456 ออกระเบียบรถลากเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนไทยเมื่อเกิดอุบัติเหตุ และกำหนดอายุของผู้ที่จะทำการลากรรับจ้างระหว่าง 18-40 ปี ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการประกาศ

เลิกทาสการใช้แรงงานบังคับจึงถูกยกเลิกไป จึงเกิดการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างด้วยความสมัครใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เข้ามาแทน ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปี พ.ศ. 2467 ได้ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อ้างแรงงานถูกบัญญัติไว้

ในปี พ.ศ. 2475 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางานออกมา 2 ฉบับ คือพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2575 และพระราชบัญญัติสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2575

ในปี พ.ศ. 2482 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2482 และต่อมามีการยกเลิกโดยพระราชบัญญัติโรงงานปี พ.ศ. 2512

ในปี พ.ศ. 2484 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 และพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2484

ในปี พ.ศ. 2485 ออกพระราชบัญญัติจัดหางานให้ผู้ไร้อาชีพ พ.ศ. 2485

ในปี พ.ศ. 2492 ออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพคนไทย พ.ศ. 2492

ในปี พ.ศ. 2496 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและการก่อตั้งสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2496

ในปี พ.ศ. 2497 ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497

ในปี พ.ศ. 2499 ออกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2492 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะเป็นฉบับแรกของประเทศไทยมีทั้งหมด 152 มาตราแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ การคุ้มครองแรงงานกับแรงงานสัมพันธ์อยู่ในเล่มเดียวกัน แต่หลังจากบังคับใช้ได้ปีเศษๆ เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ทำการปฏิวัติและทำการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานฉบับนี้โดยให้เหตุผลว่ามีบทบัญญัติไม่เหมาะสมปิดช่องทางให้เป็นเครื่องมือของส่งเสริมให้เกิดความริ้วรานระหว่างนายจ้าง เป็นภัยร้ายแรงต่อระบบเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ

ในปี พ.ศ. 2508 จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 เนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นจำนวนมาก แต่ไม่ได้มีบทบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงานมาบัญญัติไว้เหมือนกับพระราชบัญญัติ พ.ศ.2499

ในปี พ.ศ. 2511 ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2511 มีผลยกเลิกพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2486 และพระราชบัญญัติสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475

ในปี พ.ศ. 2515 จอมพลถนอม กิตติขจร หัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 โดยยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 และได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกข้อกำหนดเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้รวมถึงมีอำนาจกำหนดวิธีการดำเนินการเรื่องแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ เช่นหลักเกณฑ์วิธีระงับข้อเรียกร้อง และการเจรจาสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน หลักเกณฑ์การนัดหยุดงานและปิดงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดให้มีกองทุนทดแทนขึ้นในสำนักงานประกันสังคม รวมถึงให้มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่กระทรวงมหาดไทยออกมาเพื่อคุ้มครองแรงงานอีกด้วย ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับสำคัญ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 มีเนื้อหาคุ้มครองแรงงานเรื่องการ ใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หญิง วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่างจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานอื่นๆ ค่าชดเชย เงินทดแทน และสวัสดิการต่างๆ

ในปี พ.ศ. 2518 นายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2518 และในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 2 ครั้ง โดยได้ออกประกาศของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของที่ปรึกษาการใช้สิทธินัดหยุดงาน และบทลงโทษ และต่อมาเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เพื่อแก้ไขมิให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้มีพระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 บังคับใช้เป็นการเฉพาะและในปี พ.ศ. 2536 เมื่อได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นจึงได้ออนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในปี พ.ศ. 2521 ออกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551

ในปี พ.ศ. 2522 ออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ในปี พ.ศ. 2528 ออกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีผลยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511

ในปี พ.ศ. 2533 ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2545 ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ทำการยึดอำนาจรัฐและได้มีการแยกลูกจ้างรัฐวิสาหกิจให้ไปอยู่ในกฎหมายเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ทำให้องค์กรด้านแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องแยกออกไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเอกชนโดยให้เหตุผลว่าเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประเทศชาติและประชาชน ตลอดจนเพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่แตกต่างจากลูกจ้างเอกชน ซึ่งอีกเหตุผลหนึ่งก็คือ การทำเพื่อลดอำนาจต่อรองขององค์กรลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจลงเนื่องจากหลายๆ รัฐวิสาหกิจดำเนินการเรื่องสาธารณูปโภคและการขนส่ง ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนหากมีการนัดหยุดงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจึงตรากฎหมายขึ้นมาเพื่อให้เกิดการควบคุมได้ง่ายขึ้น

ในปี พ.ศ. 2537 ออกพระราชบัญญัติกองทุนทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อใช้ในเรื่องหลักประกันในการจ่ายค่าทดแทนให้กับลูกจ้างเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานให้นายจ้าง

ในปี พ.ศ. 2541 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีผลใช้จนกระทั่งถึงปัจจุบัน และมีการแก้ไขโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในปี พ.ศ. 2551

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาของกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามปัญหาเรื่องแรงงานเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ของเอกสารนี้ กรุณาแจ้งให้ทราบ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปตามสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม แม้รัฐจะได้พยายามออกกลไกทางกฎหมายมาแก้ไขปัญหาลักษณะนี้ก็ตาม ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับทางปฏิบัติจริงก็ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง

2.3 ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001- 2546 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2553 เพื่อให้สถานประกอบการทุกประเภททุกขนาด นำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบการของตนด้วยความสมัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและ เสริมสร้างให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โลกได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชน สภาพการทำงาน และสภาพการทำงาน ซึ่งหากผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว อาจก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและแรงงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับหลักการมาตรฐานสากลทั่วไปจะต้องทำครบถ้วนข้อกำหนดแห่งมาตรฐานหลังจากประกาศใช้มาเป็นเวลา 5 ปี หรือเมื่อสถานการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถาบันการศึกษา จึงได้ปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงาน โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย
2. เป็นเกณฑ์ให้สถานประกอบการใช้ในการตรวจสอบ และประกาศแสดงตนเอง ว่าเป็นสถานประกอบการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้
3. เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ

3.1 ข้อกำหนดของ มรท.8001-2553

3.1.1 ข้อกำหนดของ มรท.8001-2553 แบ่งได้ออกเป็น 2 ส่วนหลักคือ

1. ระบบการจัดการแรงงาน

เป็นระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพอย่างยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีหลักการเน้นเกี่ยวกับระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9000)

2. สิทธิด้านแรงงานและการคุ้มครอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ปัจจุบันและข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไขทางการค้า

3.1.2 สารสำคัญของข้อกำหนด มรท.8001-2553 มีดังนี้

1. ข้อกำหนดทั่วไป

- สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

- สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การชี้บ่ง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา

- สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้บ่ง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย ทั้งนี้บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดทำเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

- สถานประกอบการกิจการต้องมีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

- สถานประกอบการกิจการ ต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงบันทึกข้อมูล และเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2. ระบบการจัดการ

2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

- นโยบาย

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการประกาศอย่างเป็นทางการ รวมทั้งสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่น คือ

1. ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการทบทวน และปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ

- การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องอันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบการกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น

“ผู้แทน” ของตน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้ “ผู้แทน” ดังกล่าวต้องมีอำนาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่สัญญา ผู้แทนฯ ไม่สามารถดำเนินการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัดสินใจ สั่งการ หรือประสานงานต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

- สถานประกอบกิจการจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

- สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี “ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง” ที่มีใช้ ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

- สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใดๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

- สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจและมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับองค์กร

- สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคน ได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

- สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดต้องมีการสอบสวนวิเคราะห์สาเหตุ และรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ ข้อมูลดังกล่าว

- สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการแก้ไข และป้องกันเมื่อพบว่าการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

- สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการประเมิน และคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วง ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

- สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแห่งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการค้าเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สถานประกอบกิจการจะต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์กับธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่นๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบกิจการ

- สถานประกอบกิจการต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

2.6 การสื่อสาร

- สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และผลการปฏิบัติ

3. การใช้แรงงานบังคับ

3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียก หรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นเงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัวใดๆ ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเข้าทำงานแล้วหรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานวันแต่กฎหมายยกเว้นไว้

4. ค่าตอบแทนการทำงาน

4.1 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.2 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นเงินสด หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

4.3 สถานประกอบกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้

4.4 สถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใดเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

5. ชั่วโมงการทำงาน

5.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1 สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการ ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง หรือ 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง ตามความสามารถในการจัดการของ สถานประกอบกิจการ

6. การเลือกปฏิบัติ

6.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติ ในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับ การฝึกอบรม และพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงาน และอื่นๆ อันเนื่องมาจากสาเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการจากติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ การเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน และเป็นกรรมการลูกจ้างความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

6.2 สถานประกอบกิจการต้อง ไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆ ที่จะ เป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการ ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือพรรคการเมือง และการแสดงออกตามที่ทัศนคติส่วนบุคคลอื่นๆ

7. วินัยและการลงโทษ

7.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ลงโทษทางวินัย โดยการหัก หรือลดค่าจ้างและ ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยกรคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

7.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการ ลงโทษทางร่างกาย และจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ที่ร้ายแรงแก่ลูกจ้าง

7.3 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้ ลูกจ้างถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วย คำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางการ หรือด้วยวิธีการอื่นใด

8. การใช้แรงงานเด็ก

8.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

8.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

8.3 สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียนและบันทึกเวลาปฏิบัติงานของ แรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบ ทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเป็นไปตาม

ข้อกำหนด 1.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. การใช้แรงงานหญิง

9.1 สถานประกอบการกิจการต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

9.2 สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจากการมีครรภ์

10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

10.1 สถานประกอบการกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้ง และร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการอื่นๆ ในสถานประกอบการกิจการอีกทั้งยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใดๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง

10.2 สถานประกอบการกิจการต้องมีมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้าง โดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ โดยไม่กีดกัน แกล้ง โข่งขี้ขี้ เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม

11. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11.1 สถานประกอบการกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้ม อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุม ป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัยในทุกสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11.2 สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยง ให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย

11.3 สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน

- ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ได้รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

- ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่ และต้องบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนดในข้อ 1.3

- ได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับลักษณะงาน

12. สวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12.1 สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการ โดยสะดวกและพอเพียง

- ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
- น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
- สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล
- สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บอาหารที่สะอาด

และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

12.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามณีสไมไพบุตย์ สถิตพงษ์ โนนวิริยะกุล และไพฑูริย์ ไกรพรศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการเปิดการค้าเสรีต่อแรงงานไทย” การเปิดการค้าเสรีหรือโลกาภิวัตน์ทางการค้าอาจนำมาซึ่งส่วนที่เป็นผลประโยชน์และส่วนที่เป็นต้นทุนต่อระบบเศรษฐกิจ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งนำมาซึ่งทางเลือกและความตึงเครียดทางสังคม ผลประโยชน์สุทธิที่จะเกิดขึ้นจากการเปิดการค้าเสรีเป็นผลประโยชน์โดยรวมและเป็นผลประโยชน์ในแง่ของโอกาสที่จะเป็นไปได้ จึงมิใช่ผลประโยชน์ที่จะต้องเกิดขึ้นจริงเสมอ เว้นเสียแต่ว่าการปรับตัวทางเศรษฐกิจภายในประเทศจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการชดเชยที่เหมาะสมแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหาย สำหรับประเทศกำลังพัฒนาซึ่งมีแรงงานเป็นจำนวนมากนั้น แรงงานไร้ฝีมือมีควมโน้มเอียงที่จะได้รับประโยชน์จากความต้องการแรงงานในสินค้าที่ใช้แรงงานหนาแน่นมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงการกระจายรายได้จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรในประเทศกำลังพัฒนายังเป็นที่ถกเถียงกันอย่างมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างการส่งออกที่เปลี่ยนแปลงไป การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างสาขาการผลิตและความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายรายได้ตามหน้าที่กับการกระจายรายได้ตามขนาดหรือตามระดับรายได้ของผลิตภาพการผลิตยังเป็นตัวแปรที่จำเป็นต้องพิจารณาประกอบไปกับการเปิดการค้าเสรีด้วย

การศึกษานี้อาศัยการออกสำรวจผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานเป็นสำคัญ โดยครอบคลุมสถานประกอบการเป้าหมาย 87 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และในส่วนภูมิภาคที่มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 4 จังหวัด คือ สมุทรสาคร ชลบุรี ระยอง และลำพูน รวมทั้งผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการนั้น ๆ จำนวน 1,206 ราย ในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคมถึงธันวาคม 2543 การศึกษานี้พิจารณาจากระดับการพึ่งพาสถาปัตยกรรมและสัดส่วนของการลงทุนจากต่างประเทศในโครงสร้างความเป็นเจ้าของกิจการปัจจัยทั้งสองประการนี้ถือว่าเป็นตัวแปรสะท้อนบทบาทของการเปิดการค้าเสรีเมื่อเทียบกับบทบาทขององค์ประกอบภายในประเทศ สถานประกอบการที่มีสัดส่วนของตลาดส่งออกสูงกว่าร้อยละ

50 และที่ชาวต่างชาติถือครองเกินกว่าร้อยละ 50 จะสะท้อนถึงระดับที่สูงของโลกาภิวัตน์หรือการเปิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ
กล่าวถึงว่ากรณีใดๆทางสนธิสัญญาอื่นที่มีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พงศ์ภัท บุญประสพ (2548 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์” การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ประโยชน์ที่ได้จากการอบรม แนวทางการปรับปรุงการอบรม และความต้องการในการเข้าร่วมการอบรมในอนาคต 2) เพื่อเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบุรณ์ ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้เข้ารับการอบรมจากองค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน จำนวน 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสำรวจรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า

- 1.ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ในด้านหัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และในด้านการนำหัวข้อการอบรมไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2.ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้รับการอบรม การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานก่อนเข้ารับการอบรม และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานหลังเข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง
- 3.ระยะเวลาการอบรมของแต่ละหัวข้อการอบรม ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร สถานที่และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง
4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอมอร กลัดเชื้อ (2549 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในการขอรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 8001-2546” ซึ่งมี 7 ขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือขั้นตอนการตั้งทีมงานและบุคลากร ขั้นตอนการทำความเข้าใจกับบุคลากร ขั้นตอนการกำหนดและประกาศนโยบาย ขั้นตอนการจัดการและการจัดทำเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการทวนสอบและขั้นตอนการจัดงบประมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้จัดการ/ตัวแทนฝ่ายบริหารงานบุคคล ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ที่ได้รับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับพื้นฐานจำนวน 141 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและรับกลับคืนทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ความความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในการขอรับรอง มรท.8001-2546 ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมีอายุระหว่าง 30 ถึง 40 ปี และอายุ

ระหว่าง 40 ถึง 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งตัวแทนฝ่ายบริหารงานบุคคล 4 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ซึ่งอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มกับกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์โดยได้รับการรับรอง มรท.8001-2546 ระดับพื้นฐานไปเมื่อ ปี 2548 ระบบคุณภาพที่ได้ก่อนการขอรับรอง มรท.8001-2546 คือ ระบบคุณภาพ ISO 9000, ISO 14000 และใช้ระยะเวลาในการเตรียมการขอรับรอง มรท.8001-2546 ระหว่าง 3 เดือน ถึง 6 เดือน สำหรับแนวทางการเตรียมความพร้อมในขั้นตอนการตั้งทีมงานและบุคลากร ส่วนใหญ่ใช้วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาใหม่ ส่วนการคัดเลือกตัวแทนฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างใช้วิธีการแต่งตั้งและคัดเลือกตัวแทนขึ้นมาเพื่อดำเนินงานร่วมกันกับสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจาก มรท.8001-2546 ให้แก่บุคลากรในองค์กรทราบ โดยใช้วิธีการนัดประชุมชี้แจงและติดประกาศ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีนโยบายมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นพัฒนามาตรฐานแรงงานให้มีคุณภาพก้าวไปสู่มาตรฐานระดับสากล สถานประกอบการส่วนใหญ่มีที่ปรึกษา โดยเลือกจากกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะต้องจัดทำเอกสารตามข้อกำหนด โดยเลือกหน่วยรับรองจากองค์กรภาครัฐ ภายในประเทศและเป็นที่ยอมรับจากลูกค้า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ซึ่งหัวข้อที่ใช้ฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 โดยจัดให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างร่วมกับคณะกรรมการมาตรฐานมีหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยระบุรายละเอียดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามข้อกำหนดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ครบถ้วนลูกค้าต้องสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการทวนสอบ โดยจัดให้มีการทวนสอบแบบเบื้องต้นเฉลี่ย 1-2 ครั้งต่อปี มีการทวนสอบโดยลูกค้าเฉลี่ย 1-2 ครั้งต่อปี และการทวนสอบแบบอื่นๆเฉลี่ย 1-2 ครั้งต่อปี และการจัดการงบประมาณเงินทุนที่ใช้ในการจัดทำ มรท.8001-2546 ส่วนใหญ่เป็นเงินลงทุนภายในบริษัท มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 82,656.06 บาท สำหรับปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นเรื่องของข้อกำหนด และเนื้อหาสาระไม่มีความชัดเจน ข้อกำหนดมีความขัดแย้งกับการปฏิบัติงานจริงและพนักงาน ไม่ให้ความร่วมมือกับการจัดทำสำหรับความต้องการช่วยเหลือสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการที่ปรึกษาและสนับสนุนด้านความรู้เพื่อแนะนำข้อมูลต่างๆ และผลักดันมาตรฐานให้เทียบเท่ากับมาตรฐานสากล

นิรมล สุธรรมกิจ (2550 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ” การวิจัยเอกสารเชิงวิชาการฉบับนี้จะเป็นพื้นฐานความรู้ให้แก่บุคคลที่สนใจเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” และ “การค้าระหว่างประเทศ” และยังเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้แก่การวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “มาตรฐานแรงงานของไทยกับการแข่งขันทางการค้า” เนื่องจากสินค้าส่งออกของไทยที่ส่งไปขายในตลาด สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆ นั้นเป็นสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labour-Intensive products) ด้วยเหตุนี้ “มาตรฐานแรงงานหลัก” และมาตรฐานแรงงานอื่นๆ อาจกลายเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าของประเทศผู้นำเข้าได้ ตัวอย่างอุตสาหกรรมที่น่าสนใจในประเด็นนี้ คือ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอ เครื่องหนัง อาหาร เครื่องใช้ไฟฟ้า ของเล่น ดอกไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้ “มาตรฐานแรงงาน” ในบางอุตสาหกรรมของไทยดังกล่าวข้างต้น น่าจะเป็นการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยและน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือสงวนชื่อผู้พิมพ์หรือผู้เผยแพร่โดยไม่อนุญาตให้เผยแพร่ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา “มาตรฐานแรงงาน” ของไทยให้เป็นที่ยอมรับ อีกทั้งยังเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานของประชาชนชาวไทยอีกด้วย

วรพร ยิ่งยงวรปัญญา (2550 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา ภาครัฐศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย 4) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 158 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับบังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยและทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4) ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและทักษะคิดต่อมาตรฐานแรงงานไทย สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยรวมได้ร้อยละ 22 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จตุพร ศิริพันธ์ (2552 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย” มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อประเมินผลการใช้มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 ที่มีต่อพนักงานในองค์กร และเพื่อส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติต่อแรงงาน การศึกษาอาศัยข้อมูลจากเอกสาร และการสำรวจภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานจำนวน 60 คน ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลอาศัย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ปวช. สมรสแล้วมากกว่าโสด ระยะเวลาทำงาน อยู่ในช่วง 1-10 ปีมากที่สุด รายได้ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ทำงานด้านการผลิตมากกว่าด้านที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ความคิดเห็นด้านวินัยและการลงโทษมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.74 รองลงมาคือ ด้านค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 ด้านชั่วโมงการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ส่วนด้านเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.74 ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้จ่ายมาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.70 ส่วนการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการส่งเสริมด้านการจ้างงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.61 ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เรื่องมาตรฐาน แรงงานไทยให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย การจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จะเป็นอย่างไรเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานจะสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยไม่มีอุปสรรค นอกจากนั้นสถานประกอบการควรจัดการอบรม พัฒนาความรู้ และประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี เพื่อตรวจสอบประสิทธิผล และความคิดเห็นของพนักงาน ที่จะนำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปรีชา ปาโนรัมย์ และทศพร แก้วขวัญไกร (2552 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “มาตรฐานการดำเนินงานของบริษัทจัดส่งแรงงาน ไปต่างประเทศและผลกระทบต่อแรงงานไทย ที่เดินทางไปกรณีศึกษา บริษัทจัดส่งแรงงานภายในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์” งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษามาตรฐานการดำเนินงานของบริษัทจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศภายในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยที่ใช้บริการจากบริษัทฯ และเพื่อศึกษามาตรการการป้องกันและแก้ไขวิกฤติที่จะเกิดขึ้นแก่แรงงานไทยในอนาคตพื้นที่ศึกษา คือ บริษัทฯ ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 10 บริษัท วิธีการวิจัยมี 2 วิธี คือ 1.รวบรวมด้วยแบบสอบถาม เเชิงสำรวจ จากแรงงานไทยที่ใช้บริการบริษัทฯ ทั้ง 10 บริษัท ๆ ละ 20 คน แยกเป็น 10 คน คือ ผู้ที่กลับทำงานอยู่ที่ต่างประเทศ และอีก 10 คน คือกลุ่มที่กลับมาอยู่ที่บุรีรัมย์แล้ว รวม 200 คน 2.รวบรวมด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จากนักวิชาการ 20 คน และใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ข้อมูลส่วนมาตรฐานและผลกระทบที่ใช้วัดมี 6 ด้าน คือ ด้านการบริการ และขั้นตอนการจัดส่ง ด้านระบบการบริหารของบริษัทฯ ด้านค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ เรียกเก็บด้านแหล่งเงินกู้ที่บริษัทจัดหาคนให้ ด้านบริษัทและธุรกิจต่างประเทศที่แรงงานทำงานอยู่ ด้านการรับรองความปลอดภัย ขณะที่ท่านทำงานอยู่ที่ต่างประเทศ

ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการดำเนินงานของบริษัททั้ง 10 บริษัทใน 6 ด้านจัดว่ามีมาตรฐานในระดับมากที่สุด และมาก ตามการประเมินของกลุ่มแรงงานไทย อย่างไรก็ตามในด้านผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบริษัทกลับส่งผลในเชิงลบมากกว่าเชิงบวกต่อกลุ่มผู้ใช้บริการ โดยด้านที่มีผลกระทบมากที่สุดเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านแหล่งทุน และด้านการรับรองความปลอดภัย ส่วนมาตรการการแก้ไขและป้องกัน คือ มาตรการระยะสั้น 1.จัดสร้างฐานข้อมูลบริษัทจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศภายในจังหวัดบุรีรัมย์ 2.จัดทำเครือข่ายบริษัทจัดส่งแรงงาน ภายในจังหวัด 3.จัดทำระเบียบวิธีการคำนวณการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศใหม่ 4.รัฐควรประสานกับบริษัทที่ต่างประเทศ เพื่อให้กลุ่มแรงงานไทยสามารถทำงานที่ประเทศนั้นๆ ได้หลายปี 5. จัดตั้งกองทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก่กลุ่มแรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ที่ต่างประเทศและกลับมามีประเทศไทยแล้ว มาตรการระยะยาวคือ จัดทำระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อให้บริการในการสมัครไปทำงานที่ต่างประเทศ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกลุ่มของพนักงานในบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการส่งออก 3 ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทจำนวน 2,891 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกมาจากประชากรที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการส่งออก 3 ทั้งนี้จะเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane คือ

$$\text{สูตรในการคำนวณ } n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N คือ จำนวนของพนักงานในบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย)

จำกัด

e คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในที่นี้ คือ 5% หรือ 0.05 แทนค่าใน

สูตรการคำนวณจะได้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{2,891}{1 + (2,891)(0.05)^2} = 351.4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนของพนักงานในบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 351.4 หรือประมาณ 352 คน โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น หรือตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ทำการแบ่งกลุ่มย่อยตามลักษณะของหน้าที่การปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม จากพนักงานในบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง (Operators) มีจำนวนทั้งหมด 2,472 คนซึ่งสัดส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง คิดเป็นจำนวน 85.50% ของจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ในบริษัท เมื่อคิดเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลคิดเป็นจำนวน 300 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่เป็นหัวหน้างาน (Staffs) มีจำนวนทั้งหมด 419 คนซึ่งสัดส่วนของพนักงานที่เป็นหัวหน้างาน คิดเป็นจำนวน 14.50% ของจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ในบริษัท เมื่อคิดเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลคิดเป็นจำนวน 52 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด เพื่อศึกษาถึง เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Closed form) ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงตามที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553 มีจำนวน 61 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ริน ลิเคิร์ท (Rensis Likert) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ระดับ โดยที่คำถามบางส่วนได้ดัดแปลงมาจากผู้ที่ทำการวิจัยมาแล้ว และสร้างขึ้นเองด้วย โดยที่การแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะของพนักงานในการให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553 กับพนักงานในบริษัท เพื่อ

ใช้ในการยกระดับให้มีการพัฒนาเป็น ระดับสมบูรณ์ต่อไป มีจำนวน 1 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือ เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จากนั้นนำเสนอแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบและแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหาอีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงาน บริษัทเอสซีเอสอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด รวมทั้งหมด 30 คนไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ดังภาคผนวก ข

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณประยูร คงอินทร์	ผู้จัดการฝ่ายผลิตแผนก CCT	บริษัท เอสซีเอสอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
คุณวีระยุทธ เกียรติ์	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายเทคนิคแผนก CCT	บริษัท เอสซีเอสอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงประมาณ (Quantitative Analysis) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีผลต่อเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีเอสอาร์

แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แหล่งของข้อมูลที่ได้นั้น ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสำรวจ (Survey data) ซึ่งจะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามให้กับ พนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยที่จะทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนวิธีการสุ่มตัวอย่างนั้น ทางผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นหรือตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ทำการแบ่งกลุ่มย่อยตามลักษณะของหน้าที่การปฏิบัติงาน ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2556 ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556
2. หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์
3. จากนั้นนำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ข้อมูลที่ได้ก็นำมาจากการค้นคว้า รวบรวมมาจากงานวิจัย วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ของทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมกับรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด และนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในแต่ละข้อ จากนั้นนำมาหาค่าเป็นร้อยละ ประกอบการพรรณนาข้อมูล

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แยกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านข้อกำหนดทั่วไป ด้านระบบการจัดการ ด้านการใช้แรงงานบังคับ ด้านค่าตอบแทนและการทำงาน ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านวินัยและการลงโทษ ด้านการใช้แรงงานเด็ก ด้านการใช้แรงงานผู้หญิง ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ โดยที่จะนำค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประกอบการพรรณนาข้อมูล

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านข้อกำหนดทั่วไป ด้านระบบการจัดการ ด้านการใช้แรงงานบังคับ ด้านค่าตอบแทนและการทำงาน ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านวินัยและการลงโทษ ด้านการใช้แรงงานเด็ก ด้านการใช้แรงงานผู้หญิง ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ โดยการแบ่งระดับ

เจตคติจากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เป็น 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย	ระดับเจตคติ
4.501 – 5.000	ดีมาก
3.501 – 4.500	ดี
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	ไม่ดี
1.000 – 1.500	ไม่ดีมาก

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับเจตคติแตกต่างกันมาก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการบรรยาย การนำเสนอข้อมูลในรูปของ ตาราง แผนภูมิ กราฟ ความหมาย ข้อมูล การคำนวณ และการตีความหมาย รวมทั้งระเบียบวิจัยเบื้องต้น เกี่ยวกับความหมาย และการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้อัตราส่วนเปอร์เซ็นต์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542) สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1.1 ร้อยละ (Percentage) จะใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ แผนกงาน ตำแหน่งงาน และชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ซึ่งสามารถที่จะคำนวณได้จาก

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ในการแบ่งระดับเจตคติจากแบบสอบถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	หมายถึง ผลรวมข้อมูลแต่ละตัว
	n	หมายถึง จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อคุณลักษณะของการกระจายข้อมูลแต่ละครั้งซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ	$S.D.$	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามหรือปัญหาที่สนใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงส่วนหนึ่งที่มีอยู่เพื่ออธิบายข้อมูลชุดที่สมบูรณ์ หรือประชากร โดยใช้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานทางสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

n_1	หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
\bar{X}_1	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	หมายถึง ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	หมายถึง ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)}} \quad (3.7)$$

$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.8)$$

4. การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่า $t_c < -t_{\frac{\alpha}{2}, df}$ หรือ $t_c > t_{\frac{\alpha}{2}, df}$ หรือถ้า t_c ให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่า $-t_{\frac{\alpha}{2}, df} < t_c < t_{\frac{\alpha}{2}, df}$ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้นจำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad (3.9)$$

เมื่อ $S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$

หรือ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad (3.10)$$

เมื่อ $S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณีจะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี (One-way ANOVA) คือ
 H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.11)$$

ตารางที่ 3.2 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k คือ จำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

X_{ij} คือ คะแนนของแต่ละตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุใดแต่สิ่งเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้า F ที่คำนวณได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การทดสอบค่าเฉลี่ยภายหลังปฏิเสธสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบรายคู่วิธี Least-Significant Different (LSD)

วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ สิ่งทดลองทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมากผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่มีการทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันเนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันจึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญธรรมกิจปริดาปริสุทธิ, 2545)

$$LSD = \frac{t_{\alpha}}{2} \sqrt{(n-k) MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

เมื่อ

$$\frac{t_{\alpha}}{2} \sqrt{(n-k)}$$

คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA จะมีการกำหนดนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

คำนวณหา

$$\left| \bar{X}_i - \bar{X}_j \right|$$

เมื่อ $i \neq j; i, j = 1, 2, \dots, k$

\bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

การตัดสินใจ

ถ้าค่า $\left| \bar{X}_i - \bar{X}_j \right|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $\left| \bar{X}_i - \bar{X}_j \right|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อ ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อ ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์การวิจัยเรื่องเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวิธีการวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น หรือตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ทำการแบ่งกลุ่มย่อยตามลักษณะของหน้าที่การปฏิบัติงาน จากพนักงานบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนของพนักงานในบริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 352 คน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553
- 4.3 ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
- 4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานในการเพิ่มความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้ทำการวิเคราะห์มีทั้งหมด 9 ปัจจัย ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ แผนกงาน ตำแหน่งงาน และชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	81	23.0
หญิง	271	77.0
รวม	352	100.0
2.สถานภาพการสมรส		
โสด	183	52.0
สมรส	160	45.5
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	9	2.5
รวม	352	100.0
3.อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	74	21.0
มากกว่า 25 ปี – 30 ปี	116	33.0
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	82	23.3
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	50	14.2
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	30	8.5
รวม	352	100.0
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	80	22.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	190	54.0
อนุปริญญา/ปวส.	58	16.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	24	6.8
รวม	352	100.0
5.ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	27	7.7
มากกว่า 1 ปี-5 ปี	171	48.6
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	85	24.1
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	34	9.7
มากกว่า 15 ปี	35	9.9
รวม	352	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6.รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	55	15.6
มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท	249	70.7
มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท	33	9.4
มากกว่า 30,000 บาท	15	4.3
รวม	352	100.0
7.แผนกงาน		
ด้านการผลิต	312	88.7
ด้านการตรวจสอบคุณภาพ	31	8.8
อื่นๆ	9	2.5
รวม	352	100.0
8.ตำแหน่งงาน		
พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน (Operator)	300	85.2
หัวหน้างาน (Engineer/Supervisor)	35	10.0
อื่นๆ	17	4.8
รวม	352	100.0
9.ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ10 ชั่วโมง	52	19.5
มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง	114	42.7
มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง	33	12.4
มากกว่า 30 ชั่วโมง	59	22.1
อื่นๆ	9	3.3
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสโสด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

อายุ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ปี-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30 ปี-35ปี จำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และอายุมากกว่า 35 ปี-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และอายุมากกว่า 40 ปี-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และ มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และมีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี-5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 10 ปี-15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ

รายได้ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมาคือมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท-40,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

แผนกงาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกด้านการผลิต จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 รองลงมาคือแผนกด้านการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และแผนกอื่นๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Operator) จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 รองลงมาคือรับผิดชอบงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน (Engineer/Supervisor) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และรับผิดชอบงานอยู่ในตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง จำนวน

เอกสาร 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมง จำนวน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และมีอื่นๆ อีก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านต่างๆ ได้ผลของการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	n=352		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.070	0.780	ดี	9
2.ด้านระบบการจัดการ	4.025	0.785	ดี	11
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.063	0.890	ดี	10
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.422	0.787	ดี	4
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.909	1.122	ดี	12
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.218	0.784	ดี	8
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.259	0.830	ดี	7
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.397	0.737	ดี	6
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.565	0.701	ดีมาก	1
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	4.415	0.743	ดี	5
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.440	0.696	ดี	3
12.ด้านสวัสดิการ	4.499	0.767	ดี	2
โดยรวม	4.253	0.815	ดี	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.253 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.565 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 2 ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.499 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 3 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.440 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696

ลำดับที่ 4 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.422 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787

ลำดับที่ 5 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.415 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.743

ลำดับที่ 6 ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.397 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 7 ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.259 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 8 ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.218 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 9 ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.070 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 10 ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.063 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 11 ด้านระบบการจัดการ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.025 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 12 ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.909 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.122

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านข้อกำหนดทั่วไป

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านข้อกำหนดทั่วไป

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านข้อกำหนดทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง	4.063	0.789	ดี	3
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การชี้แจง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา	4.017	0.732	ดี	4
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้แจง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย	3.974	0.779	ดี	5
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องมีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	4.151	0.779	ดี	1
5.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง	4.148	0.807	ดี	2
โดยรวม	4.070	0.780	ดี	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านข้อกำหนดทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.070 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องมีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.151 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.779

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.148 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.063 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การชี้แจง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.017 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 5 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้แจง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.974 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.779

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านระบบการจัดการ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านระบบการจัดการ

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านระบบการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 และปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ	4.102	0.789	๑๑	3
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง	4.077	0.786	๑๑	4
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของตน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	4.023	0.784		7
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	4.108	0.732	๑๑	2
5.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มี “ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง” ที่มีฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง	4.199	0.740	๑๑	1
6.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใดๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง	3.963	0.796	๑๑	13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านระบบการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
7. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับองค์กร	4.043	0.810	๑๑	5
8. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	3.983	0.809	๑๑	11
9. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.012	0.741	๑๑	9
10. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการแก้ไขและป้องกันเมื่อพบว่ามีกรณีปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	4.014	0.757	๑๑	8
11. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินผู้รับเหมา ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	3.943	0.771	๑๑	14
12. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องให้ผู้รับเหมาแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	3.974	0.825	๑๑	12
13. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจะต้องให้ผู้รับเหมาแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์กับทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่นๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อบริษัท	3.906	0.830	๑๑	15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านระบบการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
14. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของผู้รับเหมา	3.991	0.797	ดี	10
15. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	4.031	0.764	ดี	6
โดยรวม	4.025	0.785	ดี	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านระบบการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.025 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785 เมื่อพิจารณารายชื่อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มี “ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง” ที่มีใช้ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.199 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.108 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 และ ปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ พบว่าพนักงาน มีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.102 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิงเนื่อง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.077 และพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785 นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 5 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับองค์กร พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.043 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 6 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำและคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.031 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.764

ลำดับที่ 7 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของตน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.023 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 8 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.014 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741

ลำดับที่ 9 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการแก้ไขและป้องกันเมื่อพบว่ามีกรปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.012 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.757

ลำดับที่ 10 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของผู้รับเหมาพบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.991 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 11 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.983 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 12 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องให้ผู้รับเหมาแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับ

ดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.974 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

ลำดับที่ 13 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใดๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.963 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796

ลำดับที่ 14 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการประเมินผู้รับเหมาที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.943 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 15 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจะต้องให้ผู้รับเหมาแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์กับทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่นๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อบริษัทพบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.906 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับ หลักฐานต่างๆ เช่น สัญญาจ้าง และบันทึกการให้และรับเงินประกัน	4.006	0.874	ดี	2
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่เรียก หรือรับ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัวใดๆ เป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้	4.119	0.904	ดี	1
โดยรวม	4.063	0.890	ดี	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านการใช้แรงงานบังคับโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.063 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่เรียก หรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัวใดๆ เป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.119 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับ หลักฐานต่างๆ เช่น สัญญาจ้าง และบันทึกการให้และรับเงินประกัน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.006 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน นอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้	4.455	0.703	ดี	4
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน	4.097	1.068	ดี	5
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน ทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด	4.557	0.611	ดีมาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้	4.523	0.649	ดีมาก	2
5.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่หักค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่าย	4.477	0.732	ดี	3
โดยรวม	4.422	0.787	ดี	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านค่าตอบแทนการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.422 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถที่จะเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน ทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.557 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.611

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.523 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.649

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายพบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน นอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.455 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.703

ลำดับที่ 5 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย เอกชน สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.097 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.068

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านชั่วโมงการทำงาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านชั่วโมงการทำงาน

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านชั่วโมงการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือ สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง	4.063	0.919	ดี	2
2. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนด	4.145	0.978	ดี	1
3. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง	3.520	1.322	ดี	3
โดยรวม	3.909	1.122	ดี	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านชั่วโมงการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.909 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.122 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนด พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.145 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.978

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.063 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919 ทรัพยากรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.520 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.322

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน เพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการจากติดเชื่อเอชไอวี	4.267	0.786	ดี	1
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน เพราะความแตกต่างในเรื่องการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการอื่นๆ	4.153	0.890	ดี	4
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใดๆที่จะเป็นผลกระทบต่อการ ใช้สิทธิลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ	4.224	0.727	ดี	3
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซงที่จะเป็นผลกระทบต่อการ ใช้สิทธิลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมการเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่นๆ	4.227	0.720	ดี	2
โดยรวม	4.218	0.784	ดี	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านการเลือกปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.218 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน เพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ ทักษะคิดส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการจากติดเชื้อเอชไอวี พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.267 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง ที่จะเป็นผลกระทบต่อ การใช้สิทธิลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมการเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.227 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.224 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน เพราะความแตกต่างในเรื่องการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการอื่น ๆ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.153 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

4.2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ลงโทษทางวินัย โดยการหัก หรือลดค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง	4.165	0.855	ดี	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
2. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำการ หรือ สนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย และจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง	4.295	0.833	ดี	2
3. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องมีมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ หรือด้วยวิธีการอื่นใด	4.315	0.795	ดี	1
โดยรวม	4.259	0.830	ดี	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านวินัยและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.259 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องมีมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหากเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ หรือด้วยวิธีการอื่นใด พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.315 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย และจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.295 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ลงโทษทางวินัย โดยการหัก หรือลดค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.165 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

4.2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานเด็ก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานเด็ก

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานเด็ก	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน	4.463	0.761	ดี	2
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กอายุ 15-18ปี ทำงานในที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตราย	4.474	0.675	ดี	1
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องทำทะเบียนและบันทึกเวลาปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ	4.253	0.752	ดี	3
โดยรวม	4.397	0.737	ดี	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านการใช้แรงงานเด็กโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.397 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กอายุ 15-18ปี ทำงานในที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตราย พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.474 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15ปี เข้าทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.463 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องทำทะเบียนและบันทึกเวลาปฏิบัติงานของแรงงานเด็ก
เอกสารนี้เป็นหลักฐานและเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบท่าน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กอายุ 15-18ปี ทำงานในที่ที่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตราย พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับ ดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.253 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.752

4.2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อ ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิง ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่ กฎหมายกำหนด	4.489	0.708	ดี	4
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมี ครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการ มีครรภ์	4.520	0.747	ดีมาก	3
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่เลิกจ้าง เพราะเหตุ จากการมีครรภ์	4.661	0.679	ดีมาก	1
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ลดตำแหน่ง หรือลด สิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจากการมีครรภ์	4.639	0.661	ดีมาก	2
โดยรวม	4.565	0.701	ดีมาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านการใช้แรงงานหญิงโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.565 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่เลิกจ้าง เพราะเหตุจากการมีครรภ์ พบว่าพนักงาน มีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.661 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจาก การมีครรภ์ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.639 และ

เอกสารมีฉบับอื่นที่ทางบริษัทต้องไม่ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจากการมีครรภ์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.520 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.489 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

4.2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทยินยอมให้มีการจัดตั้งและร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	4.472	0.754	ดี	1
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทให้สิทธิพนักงานในการดำเนินกิจกรรมเป็นกรรมการลูกจ้าง	4.440	0.729	ดี	2
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง คัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่ทำการขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง	4.369	0.762	ดี	4
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้างโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ โดยไม่กีดกัน แกล้ง โยกย้าย เลิกจ้าง	4.378	0.722	ดี	3
โดยรวม	4.415	0.743	ดี	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.415 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.743 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทยินยอมให้มีการจัดตั้งและร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.472 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทให้สิทธิพนักงานในการดำเนินกิจกรรมเป็นกรรมการลูกจ้าง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.440 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้างโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ โดยไม่กีดกันแก่ง โยกย้าย เลิกจ้าง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.378 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง กัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่ทำการขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.369 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

4.2.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทมีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง	4.449	0.706	ดี	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยง	4.415	0.707	ดี	4
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.389	0.731	ดี	6
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดจากกระบวนการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.403	0.714	ดี	5
5.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคู่มือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.372	0.701	ดี	8
6.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะที่เข้าทำงานใหม่	4.386	0.691	ดี	7
7.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน	4.585	0.621	ดีมาก	1
8.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.520	0.671	ดีมาก	2
โดยรวม	4.440	0.696	ดี	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.440 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.585 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.621

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.520 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.671

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทมีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.449 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยง พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.415 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 5 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย อันอาจเกิดจากกระบวนการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.403 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.714

ลำดับที่ 6 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.389 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731

ลำดับที่ 7 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะที่เข้าทำงานใหม่ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.386 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.691

ลำดับที่ 8 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับรู้ และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคู่มือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.372 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

4.2.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านสวัสดิการ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านสวัสดิการ

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย	4.537	0.691	ดีมาก	3
2.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มีน้ำดื่มสะอาดและถูกสุขลักษณะ	4.545	0.643	ดีมาก	2
3.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลให้กับพนักงาน	4.571	0.688	ดีมาก	1
4.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดสถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด	4.398	0.864	ดี	5
5.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ	4.443	0.904	ดี	4
โดยรวม	4.499	0.767	ดี	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.499 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลให้กับพนักงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.571 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มีน้ำดื่มสะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.545 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.537 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.691 ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.443 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 5 ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดสถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด พบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.398 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

4.3 ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553	เพศ (\bar{X})		t	p-value
	ชาย (n=81)	หญิง (n=271)		
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.067	4.072	-0.059	0.953
2.ด้านระบบการจัดการ	4.059	4.014	0.565	0.200
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.160	4.033	1.256	0.326
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.378	4.434	-0.769	0.443
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.880	3.918	-0.363	0.717
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.309	4.191	1.439	0.151

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553	เพศ (\bar{X})		t	p-value
	ชาย (n=81)	หญิง (n=271)		
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.218	4.271	-0.565	0.573
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.350	4.411	-0.764	0.496
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.435	4.603	-2.128	0.061
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วม เจรจาต่อรอง	4.410	4.416	-0.066	0.947
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.372	4.460	-1.154	0.249
12.ด้านสวัสดิการ	4.457	4.511	-0.646	0.519
โดยรวม	4.240	4.257	-0.271	0.787

จากตารางที่ 4.15 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม มี p-value เท่ากับ 0.787 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.953 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.067 ส่วน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.072

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.200 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.059 ส่วน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.014

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.326 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.160 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.033

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.443 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

4.378 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.434 งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.717 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.880 ส่วน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.918

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.151 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.309 ส่วน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.191

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.573 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อ ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.218 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.271

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.496 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.350 ส่วน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.411

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.061 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.435 ส่วน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.603

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.947 ซึ่งมีความ มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.410 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.416

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.249 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.372 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.460

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.519 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.457 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.511

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานโดยวิธี t-test

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	สถานภาพการสมรส (\bar{X})		t	p-value
	โสด (n=183)	สมรส (n=160)		
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.033	4.111	-1.092	0.276
2.ด้านระบบการจัดการ	3.993	4.058	-0.956	0.340
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	3.986	4.141	-1.772	0.077
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.374	4.460	-1.359	0.175
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.892	3.921	-0.323	0.747
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.230	4.200	0.445	0.657
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.231	4.275	-0.549	0.584
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.388	4.412	-0.360	0.719
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.501	4.622	-1.766	0.075
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวม เจรจาต่อรอง	4.365	4.461	-1.339	0.173
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.387	4.491	-1.573	0.111
12.ด้านสวัสดิการ	4.440	4.560	-1.656	0.094
โดยรวม	4.215	4.290	-1.388	0.160

จากตารางที่ 4.16 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม มี p-value มีค่าเท่ากับ 0.160 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีเอส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โยชน์ด้านการค้าไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.276 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.033 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.111

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.340 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.993 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.058

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.077 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.986 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.141

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.175 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.374 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.460

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.747 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.892 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.921

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.657 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.230 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.200

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.584 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.231 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.275

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.719 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.388 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.412

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.075 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อ

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.501 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.622

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.173 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.365 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.461

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.111 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.387 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.491

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.094 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.440 ส่วนสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.560

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามอายุของพนักงาน โดยวิธี One-way ANOVA

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	อายุ (\bar{X})					p-value
	ไม่เกิน 25 ปี (n=74)	มากกว่า 25 ปี – 30 ปี (n=116)	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี (n=82)	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี (n=50)	มากกว่า 40 ปี – 50 ปี (n=30)	
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.146	3.994	4.105	4.108	4.333	0.545
2.ด้านระบบการจัดการ	4.071	3.982	4.088	4.016	3.920	0.620

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	อายุ (\bar{X})					p-value
	ไม่เกิน 25 ปี (n=74)	มากกว่า 25 ปี – 30 ปี (n=116)	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี (n=82)	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี (n=50)	มากกว่า 40 ปี – 50 ปี (n=30)	
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.122	3.953	4.159	4.150	3.933	0.273
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.432	4.312	4.580	4.472	4.300	0.018*
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.959	3.799	3.988	3.993	3.856	0.414
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.206	4.144	4.360	4.210	4.158	0.220
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.234	4.181	4.443	4.193	4.222	0.133
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.347	4.316	4.520	4.480	4.356	0.163
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.500	4.472	4.655	4.615	4.750	0.091
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง	4.429	4.328	4.408	4.545	4.517	0.320
11.ด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	4.415	4.345	4.520	4.448	4.638	0.106
12.ด้านสวัสดิการ	4.384	4.457	4.583	4.516	4.686	0.174
โดยรวม	4.256	4.178	4.339	4.280	4.260	0.260

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม มี p-value มีค่าเท่ากับ 0.260 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.545 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.146 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.994 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.105 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.108 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.333

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.620 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.071 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางสถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.982 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.088 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.016 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.920

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.273 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.122 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.953 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.159 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.150 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.933

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.432 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.312 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.580 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.472 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.300

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.414 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.959 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.799 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.988 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.993 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.856

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.220 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.206 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.144 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.360 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.210 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.158

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.133 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.234 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.181 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.443 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.193 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.222

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.163 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.347 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.316 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.520 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.480 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.356

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.091 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.500 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.472 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.655 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.615 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.750

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.320 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.429 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.328 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.408 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.545 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.517

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.106 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.415 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.345 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.520 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.448 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.638

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.174 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่อายุไม่เกิน 25 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.384 และอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.457 และอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.583 และอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.516 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.686

สำหรับพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันและมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	5
ไม่เกิน 25 ปี	4.432	1	-	0.162	0.111	0.709	0.290
มากกว่า 25 ปี – 30 ปี	4.312	2	-	-	0.001**	0.103	0.919
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	4.580	3	-	-	-	0.296	0.023*
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	4.472	4	-	-	-	-	0.198
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	4.300	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 25 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 35 ปี มากกว่า 35 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน โดยรวมเป็น 4.432 4.312 4.580 4.472 และ 4.300 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานโดยวิธี One-way ANOVA

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p-value
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n=80)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n=190)	อนุปริญญา/ปวส (n=58)	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (n=24)	
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.040	4.083	4.076	4.058	0.969
2.ด้านระบบการจัดการ	4.012	4.028	4.042	3.994	0.987
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.025	4.079	4.129	3.895	0.639
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.402	4.410	4.521	4.333	0.501
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.983	3.902	3.787	4.014	0.487
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.128	4.230	4.280	4.271	0.512
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.225	4.260	4.299	4.264	0.952
8.ด้านการให้แรงงานเด็ก	4.354	4.370	4.540	4.403	0.295
9.ด้านการให้แรงงานหญิง	4.550	4.518	4.694	4.667	0.243
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	4.375	4.395	4.509	4.479	0.604
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.469	4.412	4.457	4.526	0.773
12.ด้านสวัสดิการ	4.550	4.462	4.541	4.517	0.732
โดยรวม	4.243	4.243	4.296	4.265	0.908

จากตารางที่ 4.19 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมมี p-value มีค่าเท่ากับ 0.908 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.969 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใคร่ใช้วงวนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.040 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.083 ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.076 ส่วนระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.058

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อ ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.012 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.028 ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.042 ส่วนระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.994

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.639 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.025 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.079 ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.129 ส่วนระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.895

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.501 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.402 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.410 ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.521 ส่วนระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.333

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.487 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.983 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.902 ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.787 ส่วนระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.014

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.512 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.128 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.230 ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.280 ส่วนระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.271

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.952 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีจีคอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.225 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.260 ส่วนระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.299 ส่วนระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.264

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.295 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีจีคอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.354 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.370 ส่วนระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.540 ส่วนระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.403

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.243 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีจีคอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.550 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.518 ส่วนระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.694 ส่วนระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.667

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.604 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีจีคอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.375 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.395 ส่วนระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.509 ส่วนระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.479

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.773 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีจีคอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.469 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.412 ส่วนระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.457 ส่วนระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.526

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.732 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีจีคอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.550 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

4.462 ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.541 ส่วนระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.517

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ประสบการณ์ทำงาน (X_i)					p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=27)	มากกว่า 1ปี-5 ปี (n=171)	มากกว่า 5ปี-10 ปี (n=85)	มากกว่า 10ปี-15 ปี (n=34)	มากกว่า 15 ปี (n=35)	
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.274	3.972	4.172	4.053	4.166	0.059
2.ด้านระบบการจัดการ	4.114	3.928	4.125	4.151	4.065	0.078
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.370	4.000	4.141	4.250	3.757	0.012*
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.467	4.391	4.419	4.565	4.406	0.610
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	4.025	3.848	3.894	3.961	4.105	0.435
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.352	4.175	4.241	4.309	4.179	0.593
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.469	4.136	4.361	4.471	4.238	0.021*
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.457	4.325	4.451	4.588	4.381	0.183
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.685	4.463	4.615	4.706	4.707	0.048*
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	4.611	4.330	4.429	4.573	4.486	0.108

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})					p-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 1 ปี (n=27)	มากกว่า 1 ปี-5 ปี (n=171)	มากกว่า 5 ปี- 10 ปี (n=85)	มากกว่า 10 ปี - 15 ปี (n=34)	มากกว่า 15 ปี (n=35)	
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.574	4.371	4.490	4.573	4.571	0.043*
12.ด้านสวัสดิการ	4.504	4.435	4.513	4.677	4.600	0.309
โดยรวม	4.372	4.171	4.309	4.381	4.304	0.041*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม มี p-value มีค่าเท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับ H_1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.059 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.274 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.972 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.172 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.053 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.166

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.078 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.114 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.928 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.125 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.151 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.065

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.370 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.141 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.757

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.610 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.467 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.391 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.419 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.565 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.406

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.435 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.025 โดยที่ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.848 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.894 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.961 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.105

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.593 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.352 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.175 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.241 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.309 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.179

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.469 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.136 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.361 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.471 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.238

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.183 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.457 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.325 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.451 ประสบการณ์ทำงานในบริษัท มากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.588 และประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.381

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.685 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.463 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.615 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.706 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.707

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.108 ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.611 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.330 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.429 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.573 และประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.486

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.574 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.371 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.490 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.573 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.571

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.309 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัท เอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.504 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.435 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.513 ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.667 และประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.600

สำหรับพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันและมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

โดยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.21-4.25 ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.372	1	-	0.049*	0.561	0.945	0.591
มากกว่า 1 ปี-5 ปี	4.171	2	-	-	0.035*	0.024*	0.145
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	4.309	3	-	-	-	0.471	0.964
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	4.381	4	-	-	-	-	0.519
มากกว่า 15 ปี	4.304	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม แตกต่างจากพนักงาน ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปี-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของเจตคติ ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี-5 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี มากกว่า 10 ปี-15 ปี มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการให้แรงงานบังคับ โดยรวมเป็น 4.372 4.171 4.309 4.381 และ 4.304 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการให้แรงงานบังคับ จำแนกตามประสบการณ์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.370	1	-	0.024*	0.190	0.555	0.003**
มากกว่า 1 ปี-5 ปี	4.000	2	-	-	0.179	0.093	0.099
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	4.141	3	-	-	-	0.498	0.004**
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	4.250	4	-	-	-	-	0.010*
มากกว่า 15 ปี	3.757	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมากกว่า 10 ปี-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี-5 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี มากกว่า 10 ปี-15 ปี มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานบังคับ โดยรวมเป็น 4.370 4.000 4.141 4.250 และ 3.757 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.469	1	-	0.027*	0.499	0.994	0.215
มากกว่า 1 ปี-5 ปี	4.136	2	-	-	0.020*	0.015*	0.451
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	4.361	3	-	-	-	0.456	0.400
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	4.471	4	-	-	-	-	0.184
มากกว่า 15 ปี	4.238	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปี-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี-5 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี มากกว่า 10 ปี-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ โดยรวมเป็น 4.370 4.000 4.141 4.250 และ 3.757 ตามลำดับ

แม้ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15 ปี มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ โดยรวมเป็น 4.469 4.136 4.361 4.471 และ 4.238 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.685	1	-	0.086	0.608	0.897	0.890
มากกว่า 1 ปี-5 ปี	4.463	2	-	-	0.068	0.039*	0.035*
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	4.615	3	-	-	-	0.471	0.460
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	4.706	4	-	-	-	-	0.993
มากกว่า 15 ปี	4.707	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิงไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี-5 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี มากกว่า 10 ปี-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิง โดยรวมเป็น 4.685 4.436 4.615 4.706 และ 4.707 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.574	1	-	0.061	0.525	0.997	0.986
มากกว่า 1 ปี-5 ปี	4.371	2	-	-	0.062	0.040*	0.039*
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	4.490	3	-	-	-	0.492	0.498
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	4.573	4	-	-	-	-	0.988
มากกว่า 15 ปี	4.571	5	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี-5 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี มากกว่า 10 ปี-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ โดยรวมเป็น 4.574 4.371 4.490 4.573 และ 4.571 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้: One-way ANOVA

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามรายได้ โดยวิธี One-way ANOVA

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	รายได้ (\bar{X})				p-value
	มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	มากกว่า 10,000-20,000 บาท	มากกว่า 20,000-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	
	(n=55)	(n=259)	(n=33)	(n=15)	
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.000	4.059	4.176	4.280	0.389
2.ด้านระบบการจัดการ	3.936	4.023	4.107	4.204	0.404
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	3.991	4.080	4.000	4.167	0.789
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.389	4.418	4.467	4.507	0.875

เอกสาร 5.ด้านชั่วโมงการทำงาน ใ้สำหรับ 3.885 งาน เพื่อ 3.888 เขาเท่านั้น 4.030 อนุญาตให้ 4.089 ไร่ ประโยชน์ 0.631 ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	รายได้ (\bar{X})				p-value
	มากกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท (n=55)	มากกว่า 10,000- 20,000 บาท (n=259)	มากกว่า 20,000- 30,000 บาท (n=33)	มากกว่า 30,000 บาท (n=15)	
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.064	4.230	4.333	4.333	0.192
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.182	4.265	4.323	4.289	0.826
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.309	4.394	4.444	4.667	0.261
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.423	4.568	4.712	4.700	0.148
10.ด้านเสรีภาพในการ สมาคมและการร่วมเจรจา ต่อรอง	4.323	4.408	4.477	4.733	0.182
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	4.402	4.425	4.568	4.541	0.521
12.ด้านสวัสดิการ	4.476	4.491	4.527	4.653	0.812
โดยรวม	4.179	4.249	4.336	4.412	0.297

จากตารางที่ 4.26 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม มี p-value มีค่าเท่ากับ 0.297 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.389 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.059 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.280

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.404 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท การคำนวณว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.396 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.203 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.107 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.204

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.789 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.991 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.080 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.000 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.167

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.389 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.418 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.467 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.507

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.631 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.885 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.888 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.030 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.089

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.192 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.064 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.230 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.333 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.333

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.826 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.182 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.265 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.323 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.289

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.261 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.309 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.394 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.444 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.667

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.148 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.423 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.568 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.712 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.700

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.182 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.323 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.408 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.477 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.733

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.521 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.402 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.425 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.568 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.541

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.812 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่รายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.476 ส่วนรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.491 รายได้มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.527 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.653

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามแผนงาน โดยวิธี One-way ANOVA

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	แผนงาน (\bar{X})			p-value
	ด้านการผลิต (n=312)	ด้านการตรวจ สอบคุณภาพ (n=31)	ด้านอื่นๆ (n=9)	
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.075	4.123	3.733	0.282
2.ด้านระบบการจัดการ	4.028	4.024	3.918	0.875
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.067	4.113	3.722	0.416
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.406	4.535	4.555	0.395
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.883	4.204	3.778	0.093
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.203	4.339	4.305	0.498
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.247	4.366	4.296	0.684
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.075	4.123	3.733	0.295
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.546	4.710	4.694	0.316
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรอง	4.388	4.653	4.528	0.090
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.430	4.524	4.500	0.680
12.ด้านสวัสดิการ	4.488	4.535	4.756	0.472
โดยรวม	4.244	4.343	4.550	0.573

จากตารางที่ 4.27 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม มี p-value มีค่าเท่ากับ 0.573 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีเอส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทเอสซีเอส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.282 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.075 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.123 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.733

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.028 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.024 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.918

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.416 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.067 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.113 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.722

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.395 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.406 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.535 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.555

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.093 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.883 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.204 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.778

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.498 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.203 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.339 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.305

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.684 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.247 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.366 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.296

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.295 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนกงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.075 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.123 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.733

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.316 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนกงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.546 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.710 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.694

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.090 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนกงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.388 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.653 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.528

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.680 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนกงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.430 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.524 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.500

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.472 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกงานแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่แผนกงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.488 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.535 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.756

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี One-way ANOVA

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ตำแหน่งงาน (\bar{X})			p-value
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน (Operator) (n=300)	หัวหน้างาน (Supervisor/Engineer) (n=35)	อื่นๆ (n=17)	
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.043	4.229	4.223	0.183
2.ด้านระบบการจัดการ	4.009	4.082	4.184	0.453
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.032	4.229	4.265	0.220
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.414	4.440	4.518	0.763
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.884	4.076	4.000	0.366
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.202	4.271	4.397	0.422
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.248	4.295	4.372	0.756
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.389	4.448	4.431	0.850
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.553	4.564	4.765	0.402
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง	4.402	4.400	4.676	0.248
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.424	4.493	4.618	0.379
12.ด้านสวัสดิการ	4.471	4.646	4.695	0.159
โดยรวม	4.236	4.321	4.413	0.252

จากตารางที่ 4.28 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม มี p-value มีค่าเท่ากับ 0.252 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.183 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงาน

เป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.043 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.229 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.223

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.453 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.009 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.082 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.184

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.220 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.032 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.229 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.265

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.763 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.414 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.440 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.518

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.366 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.884 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.076 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.000

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.422 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.202 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.271 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.397

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.756 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.248 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.295 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.372

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.850 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงาน

เป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.389 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.448 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.431

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.402 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.553 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.564 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.765

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.248 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.402 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.400 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.676

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.379 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.424 ส่วนตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.493 และตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.618

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.159 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.471 ส่วนด้านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.646 แผนกด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.695

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) p-value ของการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ โดยวิธี One-way ANOVA

เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง (n=52)	มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง (n=144)	มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง (n=33)	มากกว่า 30 ชั่วโมง (n=59)	
1.ด้านข้อกำหนดทั่วไป	4.035	4.200	3.988	4.017	0.178
2.ด้านระบบการจัดการ	3.960	4.131	4.044	3.986	0.310
3.ด้านการใช้แรงงานบังคับ	4.106	4.193	4.030	3.949	0.296
4.ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	4.481	4.547	4.394	4.264	0.018*
5.ด้านชั่วโมงการทำงาน	3.955	4.012	3.758	3.706	0.084
6.ด้านการเลือกปฏิบัติ	4.274	4.338	4.182	4.055	0.044*
7.ด้านวินัยและการลงโทษ	4.211	4.406	4.222	4.107	0.063
8.ด้านการใช้แรงงานเด็ก	4.487	4.482	4.353	4.288	0.204
9.ด้านการใช้แรงงานหญิง	4.538	4.680	4.447	4.441	0.062
10.ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	4.312	4.524	4.447	4.360	0.200
11.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.315	4.579	4.383	4.377	0.033*
12.ด้านสวัสดิการ	4.292	4.635	4.491	4.479	0.024*
โดยรวม	4.207	4.373	4.221	4.167	0.032*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมมี p-value มีค่าเท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีเอสอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมาทำการพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.30 นั่นคือยอมรับ H_1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.178 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.035 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.200 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.988 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.017

ด้านระบบการจัดการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.310 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.960 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.131 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.044 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.986

ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.296 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.106 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.193 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.030 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.949

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.018 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.481 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง - 20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.547 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง - 30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.394 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.264

ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.084 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.955 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.012 จำนวนชั่วโมง

การทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.758 และจำนวน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.706

ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.274 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.338 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.182 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.055

ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.063 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.211 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.406 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.222 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.107

ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.204 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่จำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.487 ส่วนจำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.482 จำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.353 และจำนวน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.288

ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.062 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน โดยที่จำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.538 ส่วนจำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.680 จำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.447 และจำนวน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.441

ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.200 ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่จะยกเว้นค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่แตกต่างกัน โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.312 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง รายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.524 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง รายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.447 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.360

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.315 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.579 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.383 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.377

ด้านสวัสดิการ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.292 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.635 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมงรายมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.491 และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.479

สำหรับพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกันและมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ระหว่างพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.30-4.34

ตารางที่ 4.30 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง	4.207	1	-	0.042*	0.899	0.671
มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง	4.373	2			0.113	0.009**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ต่อสัปดาห์	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง	4.221	3	-	-	-	0.616
มากกว่า 30 ชั่วโมง	4.167	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่าพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ มากกว่า 10 ชั่วโมง - 20 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง และมากกว่า 30 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง และมากกว่า 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน โดยรวมเป็น 4.207 4.373 4.221 และ 4.167 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ต่อสัปดาห์	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง	4.481	1	-	0.481	0.489	0.045*
มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง	4.547	2	-	-	0.170	0.002**
มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง	4.394	3	-	-	-	0.291
มากกว่า 30 ชั่วโมง	4.264	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่าพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ มากกว่า 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานการค่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์ต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง และมากกว่า 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน โดยรวมเป็น 4.481 4.547 4.394 และ 4.264 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ จำแนกตามชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง	4.274	1	-	0.548	0.513	0.070
มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง	4.338	2	-	-	0.213	0.006**
มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง	4.182	3	-	-	-	0.357
มากกว่า 30 ชั่วโมง	4.055	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่าพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์ มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ จำแนกตามชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์ของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์ต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานช่วงเวลาต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง และมากกว่า 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการเลือกปฏิบัติโดยรวมเป็น 4.274 4.338 4.182 และ 4.055 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง	4.315	1	-	0.010*	0.619	0.592
มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง	4.579	2	-	-	0.105	0.040*
มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง	4.383	3	-	-	-	0.967
มากกว่า 30 ชั่วโมง	4.377	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 30 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง และมากกว่า 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมเป็น 4.315 4.579 4.383 และ 4.377 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านสวัสดิการในการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง	4.292	1	-	0.003**	0.185	0.155
มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง	4.635	2	-	-	0.278	0.137
มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง	4.491	3	-	-	-	0.911
มากกว่า 30 ชั่วโมง	4.475	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่าพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ ต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง มากกว่า 20 ชั่วโมง-30 ชั่วโมง และมากกว่า 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมเป็น 4.292 4.635 4.491 และ 4.475 ตามลำดับ

ผลสรุปสมมติฐานการวิจัย การเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอสซีเอสอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทยมรท.8001-2553 แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด		✓

เอกสารมีมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน เขาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนด ตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตาม มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อ ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน	✓	

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานในการเพิ่มความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับ ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553

ข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท เอสซีอีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
ที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในการร่วมตอบคำถามจากแบบสอบถาม
ที่เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นสำหรับวิธีการในการเพิ่มความรู้ และ
ความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ซึ่งเมื่อทำการคัดกรองความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้วนั้น มีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 4.36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นสำหรับการเพิ่มความรู้ และความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการเพิ่มความรู้ และความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานมีข้อเสนอแนะให้บริษัท ทำการจัดอบรมเกี่ยวกับหัวข้อของข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อย่างต่อเนื่อง หรือมีการทวนสอบในตัวข้อกำหนดให้กับพนักงาน	10	23.8
พนักงานมีข้อเสนอแนะให้ทางบริษัท ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เช่นเดียวกับ วันความปลอดภัย	3	7.1
พนักงานมีข้อเสนอแนะให้มีการพูดเกี่ยวกับข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในทุกๆเช้า ก่อนทำการเริ่มงานเช่นเดียวกับการประชุมของแต่ละวัน	2	4.8
พนักงานมีข้อเสนอแนะให้บริษัทควร จะปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อย่างเคร่งครัดในทุกๆ ด้าน	12	28.6
พนักงานมีข้อเสนอแนะให้บริษัทควร จะมีจุดในการแสดงรายละเอียดในเรื่องของข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งความคืบหน้าของแผนการปฏิบัติงาน ให้ทราบอย่างต่อเนื่อง	15	35.7
รวม	42	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีทีออร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะประกอบด้วยเนื้อหาที่มีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีทีออร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จากผลที่ได้จากการสำรวจพบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีทีออร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีสถานภาพโสด โดยมียุวมักกว่า 25 ปี-30 ปี ซึ่งมีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไปช.พนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกด้านการผลิตและรับผิดชอบงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน (Operator) มีชั่วโมงทำงานถ่วงเวลาต่อสัปดาห์ มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง

5.1.2 ระดับเจตคติพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แยกเป็นด้านต่างๆ ได้ผลของการวิเคราะห์ซึ่งจะแยกออกมาเป็นข้อกำหนดแต่ละด้าน รวมทั้งหมด 12 ด้าน โดยที่เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับความสำคัญจะได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดีมาก และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 2 ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 4 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 5 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 6 ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 7 ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 8 ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 9 ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 10 ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 11 ด้านระบบการจัดการ พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 12 ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 อยู่ในระดับดี และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติแตกต่างกันมาก

5.1.3 ข้อมูลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีแผนงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทแตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีตำแหน่งงานรับผิดชอบอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานรับผิดชอบอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.” พบว่าพนักงานมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมอยู่ในระดับดีและไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการใช้แรงงานหญิง รองลงมาเป็นด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ด้านการใช้แรงงานเด็ก ด้านวินัยและการลงโทษ ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านข้อกำหนดทั่วไป ด้านการใช้แรงงานบังคับ ด้านระบบการจัดการ และด้านชั่วโมงการทำงาน ตามลำดับ

5.2.1 ระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

ลำดับที่ 1 ด้านการใช้แรงงานหญิง พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานหญิงอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก “ทางบริษัทต้องไม่เลิกจ้าง เพราะเหตุจากการมีครรภ์” ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สัตยชัย ศิริเดช (2541:11) หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง ในมาตราที่ 38-43 ซึ่งในมาตราที่ 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ จึงแสดงให้เห็นว่าบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษาของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ของบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ถูกบริษัทเลิกจ้าง และยังจัดให้ทำงานในส่วนงานที่มีความปลอดภัย เป็นงานที่ไม่เสี่ยงอันตราย ต่อหญิงตั้งครรภ์ เช่น งานพิมพ์เอกสาร งานเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของโรงงาน

ลำดับที่ 2 ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านสวัสดิการอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัทจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ มีน้ำดื่มที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ มีห้องพยาบาลและพยาบาลให้บริการพนักงาน 2 จุดในโรงงาน และมีห้องอาหารที่สะอาด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา ของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยการธำรงรักษาเป็นปัจจัยที่

ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในรูปแบบของเงินเดือน และสวัสดิการ (Salary) ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

and Benefits) ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้างเงินเดือน หรือสิ่งอื่นๆที่ได้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทางบริษัท ได้มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างดีและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น พนักงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับสายตา ทางบริษัท ได้มอบสวัสดิการ โดยการมอบเลนส์แว่นตาให้กับพนักงานทุกคนที่มีปัญหา

ลำดับที่ 3 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัท ได้จัดให้มีการสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานทุกคนที่เข้าทำงานในพื้นที่ทำงาน อย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีการฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟทุกๆปี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow,1954) ที่กล่าวถึง ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งก็หมายถึงความปลอดภัยของพนักงานขณะปฏิบัติงาน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท ได้มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในบริษัท อย่างดีและ เพียงพอต่อความต้องการ และมีการจัดตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคนในบริษัท

ลำดับที่ 4 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านค่าตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัท ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ของพนักงานตรงตามกำหนดเวลาที่จะต้องจ่ายในแต่ละงวด รวมทั้งมีการชี้แจงรายละเอียดในแต่ละงวดของพนักงานแต่ละคน และให้พนักงาน ได้ทำการตรวจสอบและแก้ไขก่อนที่จะทำการส่งจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละงวด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและรางวัลรักษา ของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยการชำระรักษาเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในรูปแบบของเงินเดือน และสวัสดิการ (Salary and Benefits) ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้างเงินเดือน หรือสิ่งอื่นๆที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีระบบการจัดการ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้กับพนักงานอย่างดี โดยเฉพาะเรื่องของการตรงต่อเวลาในการจ่ายเงิน และรายละเอียดที่มาของรายได้ในแต่ละเดือนจากการทำงานล่วงเวลาอย่างชัดเจน

ลำดับที่ 5 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัท ได้ให้สิทธิและเสรีภาพกับพนักงานในการจัดตั้ง สหภาพแรงงานของบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นตัวแทนของพนักงานเข้าไปทำการเจรจาต่อรอง กับทางผู้บริหารระดับสูงของทางบริษัทในการเรียกร้องสิทธิที่พนักงานควรจะได้จากบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและรางวัลรักษา ของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยการชำระรักษาเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทให้สิทธิกับพนักงานในการเสนอข้อเรียกร้อง โดยผ่านทางตัวแทนฝ่ายพนักงาน เจรจากับทางบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 ด้านการใช้แรงงานเด็ก พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านการใช้แรงงานเด็ก อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก ”ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กอายุ15-18ปี ทำงานในที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตราย” ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541 : 11) หมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็ก ในมาตราที่44-52 จึงแสดงให้เห็นว่า บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทางบริษัทไม่มีนโยบายในการจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงานในบริษัท

ลำดับที่ 7 ด้านวินัยและการลงโทษ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านวินัยและการลงโทษ อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก การลงโทษของทาง บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จะกระทำตามกฎระเบียบของบริษัทซึ่งได้มีการชี้แจงให้พนักงานทุกคนทราบในช่วงเริ่มแรกของการเข้าทำงานในบริษัทและบทลงโทษที่พนักงานจะได้รับนั้นในครั้งแรกจะมีการเรียกพนักงานเข้ามาทำการตักเตือนก่อน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงสิ่งที่ตนเองได้กระทำผิดไป และยังเป็น การให้โอกาสกับพนักงานในการที่จะกลับไปปรับปรุงและแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในครั้งต่อไปอีก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของดักลาสแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960) ที่กล่าวว่า การควบคุมจากภายนอกและการลงโทษไม่ใช่วิธีการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร มนุษย์จะฝึกการทำงานด้วยตนเอง ควบคุมตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในส่วนที่มีความผูกพันอยู่ ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บทลงโทษที่บริษัทได้กำหนดขึ้นมาเป็นการให้โอกาสพนักงานได้แก้ไขข้อผิดพลาดของตัวเอง เพื่อให้เกิดปรับปรุงและแก้ไขด้วยตัวพนักงานเอง

ลำดับที่ 8 ด้านการเลือกปฏิบัติ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านการเลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในการจ้างงานของบริษัท จะทำการคัดเลือกพนักงานให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานที่มีหน้าที่ทำความสะอาดเลนส์ด้วยการใช้ผ้าเช็ด ก็จะเลือกพนักงานเพศหญิงที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน ส่วนถ้าเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานในการทำงานเป็นหลัก ก็จะเลือกพนักงานที่เป็นเพศชายในการทำงาน เช่น พนักงานที่ทำหน้าที่บำรุงรักษาเครื่องจักร ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สัญชัย สิริเดช (2541 : 11) หมวดที่1 บททั่วไปในมาตราที่15ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือ สภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีความเหมาะสมในการคัดเลือกคน ให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 9 ด้านข้อกำหนดทั่วไป พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านข้อกำหนดทั่วไป อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการทำเอกสารข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยการออกนโยบายที่จะมุ่งมั่นเพื่อผ่าน

เอกสารข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยการออกนโยบายที่จะมุ่งมั่นเพื่อผ่าน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 และประกาศนโยบายผ่านทางหัวหน้างานของ ทุกแผนกเพื่อไปทำการสื่อสารให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึงในช่วงประชุมก่อนเริ่มงาน และจัดให้มีการอบรมข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จากทางแผนกทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor,1960) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการฝึกฝนการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความคิดหรือจินตนาการ ความฉลาด และความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร โดยการให้ทุกคนในองค์กรร่วมทำงานด้วยกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการออกนโยบายเพื่อผ่านข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยทำการสื่อสารให้กับพนักงานทุกคนทราบ ผ่านทางหัวหน้างานของแต่ละแผนก เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

ลำดับที่ 10 ด้านการใช้แรงงานบังคับ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในด้านการใช้แรงงานบังคับ อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้อย่างเคร่งครัด ซึ่งเห็นได้จากกรรับพนักงานใหม่เข้าทำงาน ทางบริษัทไม่ได้มีการทำข้อตกลง สัญญา หรือเงินประกันที่เกี่ยวกับการจ้างงานในทุกรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สัญญา ศิริเดช (2541 : 11) หมวดที่ 1 บททั่วไป ในมาตราที่ 10 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเงินหรือทรัพย์สินอื่น หรือค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน อย่างเคร่งครัด ด้วยการ ไม่นั่งค้ำ หรือเรียกหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานกับพนักงาน

ลำดับที่ 11 ด้านระบบการจัดการ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านระบบการจัดการ อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านระบบการจัดการในส่วนของ มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 บริษัทได้มีการจัดตั้งตัวแทนผู้บริหารระดับสูง เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 และแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ที่ไม่ใช่ฝ่ายบริหาร เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง โดยที่ทั้งสองฝ่ายจะทำงานประสานกันเพื่อให้บริษัทผ่านตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor,1960) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการฝึกฝนการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความคิดหรือจินตนาการ ความฉลาด และความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร โดยการให้ทุกคนในองค์กรร่วมทำงานด้วยกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า นโยบายที่บริษัทกำหนดขึ้นมาเพื่อให้พนักงานในบริษัททุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติร่วมกันผ่านทางตัวแทนของแต่ละฝ่าย

ลำดับที่ 12 ด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้านชั่วโมงการทำงาน อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจาก ทางบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

มีการจัดวันหยุดให้กับพนักงาน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน และแผนกการผลิต จะควบคุมชั่วโมงการทำงานไม่ให้เกินตามที่กำหนดไว้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานล่วงเวลาอยู่ที่ไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สัญชัย สิริเดช (2541 : 11) หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป ในมาตราที่ 23-37 ที่กล่าวถึงเวลาการทำงานของผู้จ้าง ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดในส่วนของชั่วโมงการทำงานและ วันหยุด

5.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกได้เป็น เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ แผนกงาน ตำแหน่งงาน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน และชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสามารถที่จะอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจุบันนี้เพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในทุกๆด้าน สิ่งที่เพศชายทำได้เพศหญิงก็สามารถที่จะทำได้เช่นกัน ซึ่งการปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ทุกเพศสามารถที่จะปฏิบัติตามได้ จึงทำให้พนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร ยิ่งวรปัญญา (2550) ที่ทำการวิจัยเรื่องความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และถารมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา ซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานในระดับบังคับบัญชาไม่ได้ถูกจำกัดหรือแบ่งแยกด้วยเพศที่ต่างกัน

สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพการสมรสของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เนื่องจากการปฏิบัติให้บรรลุตามข้อกำหนดนั้นใช้ระเบียบวิธีการปฏิบัติภายใต้นโยบายของบริษัท แม้ว่าพนักงานแต่ละคนจะมีความแตกต่างทางด้านสถานภาพการสมรส แต่ทุกคนสามารถที่จะมีความรู้ และความเข้าใจในข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ได้จากการเข้ารับการอบรมจากทางบริษัทที่เชิญผู้มีความรู้ทางด้านนี้มาให้ความรู้กับพนักงานในบริษัท หรือในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้เช่นกัน จึงทำให้พนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร สิริพันธ์ (2552) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งพบว่าสถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่าง โสดและสมรส มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานในแต่ละด้านไม่ต่างกัน

อายุ พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ช่วงอายุที่มีความแตกต่างกัน สามารถทำให้พนักงานทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยการจัดอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ให้กับพนักงานทุกคน จึงทำให้พนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร ชิงวรปัญญา (2550) ที่ทำการวิจัยเรื่องความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยที่ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเจตคติที่ดีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 จากการชี้แจงของบริษัทให้กับ พนักงานทุกคน ได้ทราบถึง ข้อดีจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ซึ่งข้อดีที่ได้นั้นส่งผลโดยตรงต่อพนักงาน ในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการมีเวลาพักผ่อนที่มากขึ้น และส่งผลดีต่อบริษัทในด้านการพัฒนาคุณภาพของสินค้า จึงทำให้พนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ศิริพันธ์ (2552) ที่ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี เนื่องจากว่าพนักงานในกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงาน หากไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือเป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับความถนัด จึงเป็นจุดที่ทำให้พนักงานในกลุ่มนี้มีเจตคติที่แตกต่างจากกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ศิริพันธ์ (2552) ที่ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกคนในบริษัทต้องปฏิบัติตามนโยบายที่บริษัท กำหนดขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันจึงทำให้พนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ศิริพันธ์ (2552) ที่ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงทำงาน และด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน

แผนกงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทจะบรรลุตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกคนในบริษัท โดยในแต่ละแผนกจะได้รับแนวทาง หรือขั้นตอนการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 แบบเดียวกันซึ่งมีความสัมพันธ์กับนโยบายของบริษัท จึงทำให้พนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกงานที่ทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ศิริพันธ์ (2552) ที่ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านการสมาคม และด้านวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในบริษัท พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน มีจุดประสงค์เดียวกันคือ มีความเข้าใจในข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ซึ่งจะทำให้ภาพรวมของบริษัทนั้นผ่านตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ด้วยระบบการจัดการของทางบริษัทที่จัดให้มีการอบรม เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความรู้ในตัวข้อกำหนดที่เหมือนกัน จึงทำให้พนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในบริษัทแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่แตกต่างกัน

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ พบว่าพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีชั่วโมง

ทำงานล่วงเวลามากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีเจตคติที่ดีกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ล่วงเวลามากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ กลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมง เนื่องจากการทำงานล่วงเวลามากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะส่งผลเสียกับตัวพนักงานเองในเรื่องของสภาพร่างกายที่ต้องทำงานหนัก จนไม่มีเวลาพักผ่อน และในทางกลับกันถ้ามีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ก็จะส่งผลกระทบต่อรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย จึงเป็นเหตุผลที่พนักงานยังคงต้องการชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามากกว่า 10 ชั่วโมง - 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับผลรายงานของ Lee, S. McCann, D. and Messenger, J.C. (2007) ที่นำเสนอผลต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับเวลาทำงานในแต่ละสัปดาห์ของคนทั่วโลก พบว่าคนไทย ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ผลของการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการใช้แรงงานผู้หญิง ด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ด้านการใช้แรงงานเด็ก ด้านวินัยและการลงโทษ และด้านการเลือกปฏิบัติ พนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนเพื่อให้พนักงานของบริษัทมีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เพิ่มขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. จากข้อมูลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์มีระดับเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ซึ่งเป็นข้อที่มีเจตคติที่ดีในลำดับสุดท้าย จากหัวข้อที่ทำการสอบถามทั้งหมด 61 ข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ที่มากกว่า 10 ชั่วโมง-20 ชั่วโมง ซึ่งก็อยู่ในข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทยที่กำหนดไว้ แต่บริษัทจะต้องเร่งทำความเข้าใจและควบคุมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเน้นไปเรื่องของประโยชน์ที่จะได้รับจากการที่บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ในข้อนี้ โดยที่จะต้องชี้ให้พนักงานได้ตระหนัก และเห็นถึงประโยชน์ทั้งกับตัวพนักงาน ซึ่งพนักงานก็จะได้มีเวลาพักผ่อนที่มากขึ้น มีเวลาอยู่กับครอบครัว และยังเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้สูงขึ้นตามไปด้วย ส่วนประโยชน์ที่ทางบริษัทจะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ การที่บริษัทสามารถที่จะลดต้นทุนในการผลิตสินค้าได้จากการลดค่าใช้จ่ายของค่าแรงงานช่วงการทำงานล่วงเวลา จึงต้องหาวิธีในการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. จากข้อมูลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี-5 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี- 5 ปี เป็นกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทด้วย บริษัทควรจัดกิจกรรมของกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกัน โดยที่ตัวอย่างของกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมสร้างการทำงานเป็นทีม (Team Building) กิจกรรมนี้จะทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดต่างกัน ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จากการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลทุกคนสามารถที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะมีการศึกษาและทำการเปรียบเทียบในเรื่องของความสามารถของพนักงานแต่ละระดับในการใช้งานภาษาอังกฤษในการทำงาน เพื่อรองรับการเปิดประเทศสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. ควรจะมีการศึกษาต่อถึงผลที่จะได้รับ หลังจากที่ผ่านมาข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 เพื่อจะได้ทราบถึงประโยชน์ที่จะได้ เช่นการวัดระดับความพึงพอใจของพนักงาน หลังจากที่ผ่านมาข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง. 2545. พัฒนาการสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาการ
ประชาธิปไตย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2456. มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทาง
สังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2553. มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคม
ของธุรกิจไทย มรท.8001-2553. กรุงเทพฯ.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2554.

คู่มือประกาศแสดงตนเอง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553). กรุงเทพฯ.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2553. ข้อควรรู้เรื่องมาตรฐานแรงงาน .

[Online]. Available: http://tls.labour.go.th/download/30_2_1.pdf

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักมาตรฐานแรงงาน. 2555. แนวปฏิบัติการพัฒนามาตรฐาน
แรงงานไทย มรท.8001-2553 ในสถานประกอบการสำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติ. กรุงเทพฯ.

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
2555. แนวปฏิบัติถึงได้รับการรับรอง มรท.8001-2553. : บริษัท เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์
จำกัด.

กาญจนา พูลแก้ว. (ผู้รวบรวม) 2553. มาตรฐานแรงงานกับการกีดกันทางการค้า. กรุงเทพฯ: กลุ่มงาน
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน.

จรัส ดิษฐาอภิชัย. 2549. บทบาททางสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพฯ : สุขุมและบุตร.

จตุพร สิริพันธ์ .2552. “ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย.” สารนิพนธ์
หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑา มนต์ไพบูลย์, สถิตพงษ์ โนนวิริยะกุล และ ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์. 2544. ผลกระทบของการเปิดการค้า
เสรีต่อแรงงานไทย. ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรมล สุธรรมกิจ. 2550. มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ. เอกสารวิจัยหมายเลข6, โครงการ
WTO Watch (จับกระแสองค์การการค้าโลก), คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2553. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุวีริยาสาส์น มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. 2545. การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ :
บริษัทเฟื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.

ประดับ แก้วแดง. 2546. เจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยเอดส์ในหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล. วิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
พยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี, จันทบุรี.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปรีชา ปาโนรัมย์, ทศพร แก้วขวัญไกร. 2552. มาตรฐานการดำเนินงานของบริษัทจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศและผลกระทบต่อแรงงานไทยที่เดินทางไป กรณีศึกษา บริษัทจัดส่งแรงงานภายในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พงศภัค บุญประสพ. 2548. “การประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนภัตสร สุพรมอินทร์ และสุราสินี พลศักดิ์ชัย. 2549. เจตคติต่อการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในวัยรุ่น โรงเรียนศรีสงครามวิทยา อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, อุดรธานี.
- ลักษณะ สิริวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วรพร ยิ่งยงวรปัญญา. 2550. “ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทิศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทยและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลย์ลดา วิวัฒน์พนชาติ. 2555. การค้าต่างประเทศของประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วีรติ พงษ์ทิพย์พัฒน์. 2544. การศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 รุ่น 12, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF. อุดรธานี: กลุ่มวิชาสุขภาพจิตและกรรพบาลจิตเวช. วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี. อุดรธานี.
- ศักดิ์ไทย สุรภิจาวร .2545. จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สุธีรยาสาน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ .2542. องค์การและการจัดการ. (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร : ราชรัฐการพิมพ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : บริษัท อักษรภาพิพัฒน์ จำกัด.
- สมชาย กษิติประดิษฐ์. 2546. สิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา ศิริเดช. 2554. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สิวลี ศิริไล. 2542. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้เฉพาะการอ้างอิงเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 สุดาศรี วทวงศ์. 2545. คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : นิติกรรมบรรณการ.
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุรางค์ โคว์ตระกูล. 2545. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอมอร กลัดเชื้อ. 2549. “แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในการ
ขอรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 8001-2546.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจอุตสาหกรรม, ภาควิชาบริหารเทคนิคการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Allport, G. 1985. **Handbook psychology**. Cambridge, MA: Clark University Press.
- Anastasi, Ann. 1982. **Psychological Testing**. 5th ed. New York: Macmillan.
- Gibson, J.L. 2000. **Organization Behavior**. 7th ed. Boston: Irwin.
- Herzberg, F. 1959. **The Motivation to work**. New York : John Wildy & Sons, Inc.
- Hornby, A.S. 2001. **Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English**. 6th ed. Oxford :
Oxford University Press.
- Lee, S. McCann, D. and Messenger, J.C. 2007. **Working Time around the World: Trends in
Working Hours, Laws, and Policies in a Global Comparative Perspective**. London and
Geneva: Routledge and ILO.
- Maslow, Abraham H. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper.
- McGregor, Douglas M. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill Book
Company.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. 2002. **Organization behavior : Human behavior at work**. New York :
McGraw-Hill.
- Nunnally, J.G. 1959. **Test and Measurement Assesment and Prediction**. New York : McGraw-Hill.
- Schermerhorn, John R., Hunt, Jame G., Osborn, Richard N. 2000. **Organizational Behavior**. Boston :
McGraw-Hill.
- Yamane, Taro. 1973. **Statistics : An introductory analysis**. 3rd ed. New York : Harper & Row.
- Zellman, G. L., and D.O. Sears. 1971. “Children Origins of Tolerance for Dissent.” **Journal of Social
Issues**. 27(2) : 109-136.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงาน
บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้วิจัย นายสุรชัย วงศ์ตัน
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
คณะ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ของพนักงานบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนตามวิจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ โดยที่จะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น มิได้เสนอเป็นรายบุคคล ดังนั้นจึงไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553 มีจำนวน 61 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะของพนักงานในการให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553 กับพนักงานในบริษัท เพื่อใช้ในการยกระดับให้มีการพัฒนาเป็น ระดับสมบูรณ์ต่อไป มีจำนวน 1 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเอสซีดีอาร์ แมนูเฟิเคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
คำชี้แจง กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ - () ชาย () หญิง
2. สถานภาพการสมรส () โสด () สมรส () หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
3. อายุ () ไม่เกิน 25 ปี () มากกว่า 25 ปี-30 ปี
 () มากกว่า 30 ปี-35ปี () มากกว่า 35 ปี-40 ปี
 () มากกว่า 40 ปี-50 ปี
4. ระดับการศึกษา
 () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 () อนุปริญญา/ปวส. () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
5. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท
 () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี () มากกว่า 1 ปี-5 ปี
 () มากกว่า 5 ปี-10 ปี () มากกว่า 10 ปี-15 ปี
 () มากกว่า 15 ปี-20 ปี () มากกว่า 20 ปี
6. รายได้ต่อเดือน
 () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท
 () มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท () มากกว่า 30,000 บาท-40,000 บาท
 () มากกว่า 40,000 บาท
7. แผนกงานที่ท่านทำงานอยู่ในบริษัท
 () ด้านการผลิต () ด้านการตรวจสอบคุณภาพ
 () ด้านการซ่อมบำรุง () ด้านการวางแผนการผลิต
 () อื่นๆ โปรดระบุ.....
8. ตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในบริษัท
 () พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน (Operator) () ผู้ช่วยหัวหน้างาน (Assist Supervisor)
 () ช่างเทคนิค (Technician) () หัวหน้างาน (Engineer/Supervisor)
 () ผู้ช่วยผู้จัดการ (Assist Manager) () ผู้จัดการ (Manager)
 () อื่นๆ โปรดระบุ.....

9. โดยปกติท่านทำงานล่วงเวลา โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำนวน.....ชั่วโมง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553 ของพนักงาน บริษัทเอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ข้อกำหนดทั่วไป					
1. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำและคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การชี้แจง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา					
3. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำและคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้แจง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในสารจัดเก็บ และการทำลาย					
4. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องมีข้อมูลที่เป็นไปเพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					
5. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงบันทึกข้อมูลและเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ระบบการจัดการ					
6. ท่านเห็นด้วยที่ทางผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 และปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
7. ท่านเห็นด้วยที่ทางผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างคืบเนื่อง					
8. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของคน เพื่อรับฟังความคิดเห็น การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					
9. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					
10. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มี “ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง” ที่มีฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
11.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ แผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ สามารถนำไป ปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใดๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง					
12.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องทำให้เกิด ความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553 เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับองค์กร					
13.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มี การฝึกอบรม เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มี ความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้ เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่ง มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					
14.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตาม กระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผล การปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่ การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
15.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการแก้ไขและ ป้องกันเมื่อพบว่ามีกรปฏิบัติไม่เป็นไป ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					
16.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการประเมิน ผู้รับเหมา ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนด แห่งมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001- 2553					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
17. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องให้ ผู้รับเหมาแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์ อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่ง มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					
18. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจะต้องให้ ผู้รับเหมาแจ้งให้ทราบกรณีที่มี ความสัมพันธ์กับทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่นๆ ในกิจกรรมที่ ต้องรับผิดชอบต่อบริษัท					
19. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องบันทึก และเก็บหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.8001-2553 ของ ผู้รับเหมา					
20. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดทำและ ลงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ตามข้อกำหนดแห่ง มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553					
การใช้แรงงานบังคับ					
21. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับ หลักฐานต่างๆ เช่น สัญญาจ้าง และบันทึก การให้และรับเงินประกัน					
22. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่เรียก หรือรับหลักประกันการทำงานหรือ หลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัวใดๆ เป็นเงื่อนไขใน การรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายกเว้นไว้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ค่าตอบแทนการทำงาน					
23. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน นอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้					
24. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นคั๋วเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน					
25. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน ทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด					
26. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องให้ลูกจ้างได้รับ ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าไปรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้					
27. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่าย					
ชั่วโมงการทำงาน					
28. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
29.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้มี วันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันหรือ เป็นไปตามกฎหมายกำหนด					
30.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องกำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ของลูกจ้าง ไม่ เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง					
การเลือกปฏิบัติ					
31.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การ จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน เพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อ ชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ ทักษะ ส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการจากคิดเชื้อ เอชไอวี					
32.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การ จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน เพราะความแตกต่างในเรื่องการเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมกร อื่นๆ					
33.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆที่ จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิลูกจ้างใน การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ					
34.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ ขัดขวาง แทรกแซง ที่จะผลกระทบต่อ การใช้สิทธิลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรม การเป็นกรรมกรลูกจ้าง การเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน และการแสดงออกตาม ทัศนคติส่วนบุคคลอื่นๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
วินัยและการลงโทษ					
35. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ ลงโทษทางวินัย โดยการหัก หรือลดค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง					
36. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่กระทำ การ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษ ทางร่างกาย และจิตใจ หรือกระทำการ บังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง					
37. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องมี มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหามี ให้ลูกจ้างถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับ ความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ หรือด้วย วิธีการอื่นใด					
การใช้แรงงานเด็ก					
38. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ว่าจ้าง หรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุ ต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน					
39. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กอายุ 15-18ปี ทำงานในที่ที่เป็นอันตรายคือ สุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อม ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย					
40. ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องทำ ทะเบียนและบันทึกเวลาปฏิบัติงานของ แรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้ พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมี หน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
การใช้แรงงานหญิง					
41.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด					
42.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์					
43.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่เลิกจ้างเพราะเหตุจากการมีครรภ์					
44.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทต้องไม่ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจากการมีครรภ์					
เสรีภาพในการสมาคมและการรวมเจรจาต่อรอง					
45.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทยินยอมให้มีการจัดตั้งและร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน					
46.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทให้สิทธิพนักงานในการดำเนินกิจกรรมเป็นกรรมการลูกจ้าง					
47.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง คัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่ทำการขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง					
48.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้างโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ โดยไม่กีดกันแก่งโยกย้าย เลิกจ้าง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
49.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทมีการกำหนด มาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่ มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อ สุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง					
50.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยง					
51.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้าง ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
52.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้าง ทุกคนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ อันตรายอันอาจเกิดจากกระบวนการ ทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
53.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้าง ทุกคนได้รับรู้ และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคู่มือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน					
54.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้าง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดย เฉพาะที่เข้าทำงานใหม่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
55.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน					
56.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
สวัสดิการ					
57.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย					
58.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดให้มีน้ำดื่มสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
59.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดตั้งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลให้กับพนักงาน					
60.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทจัดสถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด					
61.ท่านเห็นด้วยที่ทางบริษัทที่פקให้ลูกจ้างที่มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานในการเพิ่มความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของเจตคติที่มีต่อข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 โดยรวม และด้านต่างๆ

ลำดับที่	เจตคติที่มีต่อข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1	ด้านข้อกำหนดทั่วไป	0.9058
2	ด้านระบบการจัดการ	0.9594
3	ด้านการใช้แรงงานบังคับ	0.7674
4	ด้านค่าตอบแทนและการทำงาน	0.8159
5	ด้านชั่วโมงการทำงาน	0.5819
6	ด้านการเลือกปฏิบัติ	0.8443
7	ด้านวินัยและการลงโทษ	0.8629
8	ด้านการใช้แรงงานเด็ก	0.8281
9	ด้านการใช้แรงงานผู้หญิง	0.9186
10	ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	0.9138
11	ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.9555
12	ด้านสวัสดิการ	0.9216
13	โดยรวม	0.9752

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายสุรชัย วงศ์ตัน

ที่อยู่

88/5 หมู่ที่17 หมู่บ้านสิรินดา พรานา ถนนบางนา-ตราด
ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี สมุทรปราการ 10540

วัน เดือน ปีเกิด

9 ธันวาคม 2521

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2545-2548

วิศวกรโครงการ (Project Engineer)

บริษัทเดีวอง อิเล็กโทร-ซิสเต็ม จำกัด

พ.ศ. 2548 - 2551

วิศวกรควบคุมการผลิต (Process Engineer)

บริษัทแคล-คอมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)

จำกัด(มหาชน)

CAL-COMP ELECTRONICS (THAILAND) PUBLIC
CO., LTD.

พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน

วิศวกรควบคุมการผลิต (Process Engineer)

บริษัทเอสซิลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ESSILOR MANUFACTURING (THAILAND) CO.,
LTD.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้