

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ผลการนำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท. 8001”
ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นายมานิชญ์ วงศ์ศรีวิสัย
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.ปรีชา เจริญ กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินันท์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาผลการนำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท. 8001” ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงผลที่องค์กรได้รับจากการนำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ 2) ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการจัดการตามมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” และ 3) ศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษานี้ทำการศึกษาจากสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ที่นำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001”ไปปฏิบัติ โดยใช้แบบสอบถามสำหรับพนักงาน และเจ้าหน้าที่จำนวน 368 ชุด และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ หรือผู้บริหารมาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการจำนวน 10 สถานประกอบการ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผลการนำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” พนักงานและเจ้าหน้าที่ได้รับการจัดการด้านสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้นนายจ้างได้รับความร่วมมือจากพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และนายจ้างได้รับการยอมรับจากลูกค้ามากขึ้น ตลอดจนผลผลิตมากขึ้น

ผลสำเร็จต่อองค์การคือสถานประกอบการได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” เป็นเครื่องหมายด้านคุณภาพของแรงงานที่ได้รับการรับรองจากรัฐบาลไทยทำให้ยอดการขายสูงขึ้นอีกประการคือลูกจ้างให้ความร่วมมือกับองค์การมากขึ้นไม่ว่า นายจ้างจะขอความร่วมมือกับลูกจ้างในเรื่องใดก็จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น

ในด้านปัญหาและอุปสรรคของการนำมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” ไปปฏิบัติในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ไม่สามารถปฏิบัติตามในเรื่องชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่มีการกำหนดไว้ไม่ให้เกิน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปีแรก ปีที่สองไม่ให้เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และปีสุดท้ายต้องควบคุมให้ได้ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในประเด็นที่สองการเลือกปฏิบัติในบางสถานประกอบการ และบางตำแหน่ง ยังต้องการกำหนดคุณสมบัติต่างๆที่เหมาะสมกับงาน ประเด็นสุดท้ายเสรีภาพในการสมาคมเจรจาต่อรองโดยสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการทางฝ่ายของลูกจ้างยังไม่มีเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย “มรท.8001” ควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลควรสนับสนุนให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์การจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในระดับประเทศและต่างประเทศควรมีการส่งเสริมสถานประกอบการทั่วประเทศให้เข้าร่วมการทำมาตรฐานแรงงานไทย ควรมีงบประมาณในการสนับสนุนมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่องทั้งส่วนของที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานไทย หน่วยงานที่ต้องเข้าไปตรวจสอบ และความพร้อมของบุคลากรของสถานประกอบการ โดยรัฐบาลควรมีมาตรการในการให้ความรู้กับบุคลากรในสถานประกอบการ โดยเฉพาะคณะกรรมการมาตรฐานแรงงานไทย

Independent Study Title	Results of the Thai Labour Standard "TLS 8001" Implementation in the Enterprises in Chiang Mai Province	
Author	Mr. Manoch Wongsrivilai	
Degree	Master of Public Administration	
Independent Study Advisory Committee	Associate Professor Siripong Ladavalya Na Ayuthaya	Chairperson
	Lecturer Dr. Preecha Jengchalearn	Member
	Assistant Professor Pirat Trakarnsirinont	Member

ABSTRACT

The independent study entitled, “Results of the Thai Labour Standard ‘TLS 8001’ Implementation in the Enterprises in Chiang Mai Province”, is aimed to 1) study the results of the Thai Labour Standard “TLS 8001” Implementation in the Enterprises in Chiang Mai Province, 2) study the opinions of administrators and personnel in the Chiang Mai enterprises that have benefited from such standard implementation, and 3) study problems and obstacles caused by the implementation of the Thai Labour Standard “TLS 8001” in the Chiang Mai enterprises.

This study is made of the Chiang Mai enterprises that implemented the Thai Labour Standard “TLS 8001”, in which 368 sets of questionnaire are distributed to the employees and officers involved. Additionally, the structured interviews are also held with administrators or labour standard controllers of 10 enterprises.

According to this study, it is found that after the Thai Labour Standard “TLS 8001” has been implemented in the enterprises in Chiang Mai Province, the employees and officers are provided with a higher of welfare service, working safety and working incentive. The employers have also received more cooperation from their employees. In addition, employers are more recognized by customers, including an increase in production.

The achievement of organization counts on the fact that the enterprises have received more trustworthiness from customers after making the Thai Labour Standard “TLS 8001” as a label of the labour quality that has been guaranteed by the Thai government, which results in a higher sales volume. Additionally, employees give more cooperation to organization, no matter whether employers ask for cooperation from employees or not, the latter are ready to cooperate with the former. Yet, working conditions have also become better.

As regards the problem and obstacle in implementation of the Thai Labour Standard “TLS 8001” in the Chiang Mai enterprises, such standard cannot be implemented in relation to overtime work. That is, in the first year the overtime work is set at not more than 24 hours a week; in the second year it is scheduled at not more than 18 hours a week; and the last year it is limited at not more than 12 hours a week. Secondly, there is discrimination in such standard conformity in some enterprises, and requirements appropriate to the work should be determined for particular position. Lastly, freedom to negotiate with the employer by the labour union or employees committee is not yet materialized.

Suggestions on the Thai Labour Standard “TLS 8001” Implementation should be made acceptable internationally. In this regard, there should be a public relation agency dealing with the Thai Labour Standard management, at both national and international levels. Enterprises throughout the country should be promoted and urged to participate in the Thai Labour Standard Scheme. In addition, there should be a continued supportive budget for the Thai Labour Standard in terms of the Thai Labour Standard counselor, inspecting agency, and readiness of the enterprise personnel. In this connection, the government should have a substantial measure in providing knowledge to the personnel of various enterprises, especially the Thai Labour Standard Committee.