บทความวิจัย

การพัฒนาโมเดลปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020)

ภคพร กุลจิรันธร[a]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อ (1) ศึกษาสภาพ ความท้าทาย และอุปสรรคของการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ในอุตสาหกรรมไทย (2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารและองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานและ (3) พัฒนาโมเดลความสำเร็จที่เหมาะสมกับภาคอุตสาหกรรมไทย การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากสถานประกอบการจำนวน 320 แห่ง และเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย พบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลาง อุปสรรคภายในที่สำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงยังไม่เพียงพอ สมรรถนะของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัยจำกัด ระบบเอกสารยังขาดความเป็นระบบ และวัฒนธรรมองค์กรยังไม่ให้ความสำคัญต่อแรงงานและความปลอดภัย ข้อจำกัดภายนอกได้แก่ แรงกดดันจากผู้ซื้อในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ และการสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่อง และพบว่าโมเดลความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ที่พัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้างมีความแปรปรวนของความสำเร็จในการดำเนินงานได้ร้อยละ 72 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความพร้อมของระบบการจัดการ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง และสมรรถนะของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัยตามลำกับ นอกจากนี้วัฒนธรรมด้านแรงงานและความปลอดภัย แรงกดดันจากห่วงโซ่อุปทาน และการสนับสนุนจากภาครัฐยังส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ สามารถใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการจัดการแรงงานให้สอดคล้องกับ ESG และความยั่งยืนในหวงโซอุปทานสากล

คำสำคัญ: มาตรฐานแรงงานไทย, ปัจจัยความสำเร็จ, อุตสาหกรรมไทย, โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

---

[a] Institute for Social Strategy, Foxford University, Hamilton, Canada, E-mail: bhakaporn@gmail.com

รับบทความ: 19 ธันวาคม 2568 *แก้ไขบทความ: 27 กุมภาพันธ์ 2569* *ตอบรับบทความ: 12 มีนาคม 2569*

Research

Developing a Success-Factors Model for Implementing the Thai Labor Standard TLS 8001-2020

Bhakaporn Kuljirundhorn[a]

Abstract

This study aimed to (1) examine the current conditions, challenges, and obstacles in implementing the Thai Labour Standard in the Thai industrial sector; (2) analyze managerial and organizational factors influencing implementation success; and (3) develop a success model appropriate for the Thai industrial context. A mixed-methods research design was employed, combining quantitative data collected from 320 industrial establishments with qualitative data obtained through in-depth interviews with human resource managers and safety officers. The findings indicated that the overall level of implementation of the Thai Labour Standards was moderate. Key internal obstacles included insufficient commitment from top management, limited competence of human resources and safety personnel, unstructured documentation systems, and an organizational culture that placed inadequate emphasis on labour and safety issues. External constraints involved increasing pressure from international buyers within global supply chains and inconsistent government support. The Structural Equation Modeling results demonstrated that the proposed TLS 8001-2020 Success Model explained 72% of the variance in implementation success. The most influential factors were management system readiness, top management commitment, and the competence of human resource and safety personnel, respectively. In addition, labour and safety culture, supply

[a] Institute for Social Strategy, Foxford University, Hamilton, Canada, E-mail: bhakaporn@gmail.com

Received: 19 December 2025 *Revised: 27 February 2026* *Accepted: 12 March 2026*

chain pressure, and government support were found to have significant positive effects on successful implementation. It can serve as a guideline to enhance labor management practices aligned with ESG principles and sustainability across the global supply chain.

Keywords: Thai Labour Standard, Success Factors, Thai Industrial Sector, Structural Equation Modeling

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา “สิทธิมนุษยชนแรงงาน” และ “การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี” ได้กลายเป็นเงื่อนไขสำคัญของการแข่งขันทางการค้าและการเข้าถึงตลาดโลก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่พึ่งพาห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ เช่น อาหารทะเล สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ โลหะ และยานยนต์ ผู้ซื้อระดับสากลจากสหรัฐฯ สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น ได้ยกระดับข้อกำหนดด้านแรงงานให้เป็น “ข้อบังคับก่อนการค้า” (pre-trade requirement) ผ่านระบบตรวจประเมินผู้ขาย (buyer audit) และมาตรการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน ส่งผลให้สถานประกอบการไทยจำเป็นต้องยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับกรอบสากล เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือ ลดความเสี่ยงด้านแรงงาน และคงความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก (International Labour Organization [ILO] et al., 2022) เพื่อตอบสนองต่อแรงกดดันดังกล่าว ประเทศไทยได้พัฒนา “มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563” (Thai Labour Standard: TLS 8001-2020) ในฐานะมาตรฐานเชิงสมัครใจที่มุ่งยกระดับการคุ้มครองแรงงาน ลดการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และสร้างระบบตรวจสอบที่เป็นธรรม โดยครอบคลุมทั้งข้อกำหนดด้านแรงงาน (เช่น แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย และระบบร้องเรียน) และข้อกำหนดด้านระบบการจัดการ (เช่น นโยบายแรงงาน การประเมินความเสี่ยง การควบคุมเอกสาร การตรวจติดตามภายใน และการทบทวนโดยผู้บริหาร) เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับของสถานประกอบการไทย (Department of Labour Protection and Welfare, 2020) อย่างไรก็ตาม แม้ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) จะได้รับการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำไปใช้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล แต่การนำไปใช้จริงอาจเผชิญข้อจำกัดในเชิงระบบ เนื่องจากมาตรฐานกำหนดให้สถานประกอบการจัดทำและควบคุมเอกสารและบันทึก กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากร สื่อสารและอบรมพนักงาน ตลอดจนติดตามและปรับปรุงการ (Department of Labour Protection and Welfare, 2020; SGS (Thailand) Limited, 2021a) ดังนั้น ประเด็นต้นทุนการดำเนินการ ความพร้อมด้านบุคลากร ความพร้อมของระบบเอกสาร และทัศนคติของผู้บริหารและหัวหน้างานต่อมาตรฐาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการตรวจสอบจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ในบริบทโรงงานอุตสาหกรรมไทย

เมื่อพิจารณางานวิจัยที่มีอยู่ พบ “ช่องว่างงานวิจัย” สำคัญที่ยังไม่ถูกเติมเต็มอย่างเป็นระบบประการแรก งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นผลลัพธ์ของการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ เช่น ระดับการปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือผลต่อคุณภาพแรงงาน (Wongsriwilai, 2005) แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่อธิบาย “กระบวนการนำไปใช้จริง” ในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะมิติการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (change management) ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การปรับระบบเอกสาร

การสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน ไปจนถึงการจัดการกับอุปสรรคในสถานการณ์จริง เช่น การต่อต้านจากหัวหน้างาน การจัดการแรงงานข้ามชาติ หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากรในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก ประการที่สอง แม้ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ถูกใช้ในหลายอุตสาหกรรม แต่ยังไม่มี “โมเดลปัจจัยความสำเร็จที่จำแนกตามอุตสาหกรรม” ทั้งที่บริบทความเสี่ยงและรูปแบบแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่น อาหารทะเลมีความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับสูงและถูกตรวจสอบเข้มจากต่างประเทศ ขณะที่สิ่งทอเผชิญประเด็นแรงงานหญิงและการจ้างงานยืดหยุ่น ส่วนยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ถูกคาดหวังสูงด้าน ESG และความโปร่งใสของซัพพลายเชน ช่องว่างนี้ทำให้ยังขาดแนวทางเชิงนโยบายและเชิงบริหารที่ “เหมาะกับบริบทจริง” ของแต่ละอุตสาหกรรม (Department of Labour Protection and Welfare, 2020; ILO, 2016) ประการที่สาม งานวิจัยจำนวนมากเก็บข้อมูลจากมุมมองผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลเป็นหลัก ขณะที่ “เสียงของแรงงาน” ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลโดยตรงยังปรากฏอย่างจำกัด ส่งผลให้ความเข้าใจเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานจริง การกดดันจากหัวหน้างาน การเข้าถึงระบบร้องเรียน และสภาพการทำงานในชีวิตประจำวันยังไม่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้การประเมินประสิทธิผลของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) มีอคติและสะท้อนความเป็นจริงไม่ครบถ้วน ประการสุดท้าย งานวิจัยไทยยังเชื่อมโยง มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) กับกรอบ “ESG/CSR และการบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน” อย่างไม่เพียงพอ ทั้งที่ในเวทีสากล ประเด็นแรงงานถูกจัดอยู่ในแกน “Social” ของ ESG และเป็นหัวใจของการทำ Human Rights Due Diligence ในซัพพลายเชน การขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าการดำเนิน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ช่วยลดความเสี่ยงแรงงาน (เช่น แรงงานบังคับ การละเมิดสิทธิ หรือความเสี่ยงจากการตรวจสอบของคู่ค้าต่างประเทศ) ได้จริงเพียงใด ทำให้สถานประกอบการไทยยังขาดเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการใช้ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือและการเข้าถึงตลาดโลกอย่างยั่งยืน (ILO et al., 2022; Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021)

ในเชิงนโยบาย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) สามารถทำหน้าที่เป็น “สินทรัพย์เชิงสถาบัน” (institutional asset) ของประเทศไทย ในการยกระดับภาพลักษณ์แรงงานไทย ลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (reputational risk) และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่กำหนดเงื่อนไขด้านความยั่งยืนอย่างเข้มงวด (ILO, 2016; OECD, 2021) โดยเฉพาะในบริบทที่สหภาพยุโรปและประเทศพัฒนาแล้วกำลังผลักดันกฎหมายบังคับใช้ Human Rights Due Diligence ในห่วงโซ่อุปทาน การมีมาตรฐานแรงงานระดับชาติที่เชื่อมโยงกับระบบการจัดการและการประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของสถานประกอบการไทยในเวทีสากล

ดังนั้น การศึกษาการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้จริงในโรงงานอุตสาหกรรมไทย จึงมีความสำคัญมากกว่าการวัดระดับการปฏิบัติตามข้อกำหนด หากแต่เป็นการวิเคราะห์บทบาทของมาตรฐานแรงงานไทยในฐานะกลไกกำกับดูแลความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานโลก และเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ในการจัดการความเสี่ยงด้านแรงงานภายใต้กรอบ ESG อย่างเป็นระบบ (ILO et al., 2022; OECD, 2021)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมไทย ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการแรงงาน ระบบเอกสาร การปฏิบัติตามข้อกำหนด และการจัดการความปลอดภัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ และเพื่อพัฒนา “โมเดลปัจจัยความสำเร็จ” ของการดำเนินงานตาม มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ที่เหมาะสมกับบริบทอุตสาหกรรมไทย

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดสิทธิมนุษยชนแรงงานและการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีในห่วงโซ่อุปทานโลก

แนวคิดเรื่อง สิทธิมนุษยชนแรงงาน (Labour Human Rights) และ การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Decent Work) ได้รับการยกระดับจากประเด็นด้านสวัสดิการแรงงานไปสู่กลไกกำกับการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ระบุว่า สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การไม่ใช้แรงงานบังคับ การขจัดแรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และเป็นหัวใจของกรอบ Decent Work Agenda (ILO, 2016, 2017) ในบริบทของห่วงโซ่อุปทานโลก งานวิจัยหลังปี 2560 ชี้ให้เห็นว่า บริษัทข้ามชาติและผู้ซื้อระดับสากลได้ขยายความรับผิดชอบจากกิจกรรมภายในองค์กรไปสู่ผู้ผลิตและผู้รับเหมาช่วงในประเทศกำลังพัฒนา ผ่านกลไก Supplier Code of Conduct, Social Audit และ Human Rights Due Diligence (HRDD) (Locke, 2013; OECD, 2018) โดยเฉพาะหลังการประกาศใช้ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ซึ่งผลักดันให้ธุรกิจต้อง “เคารพสิทธิมนุษยชน” ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ไม่จำกัดเพียงการปฏิบัติตามกฎหมายขั้นต่ำของประเทศเจ้าบ้าน (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights [OHCHR], 2011) งานศึกษาของ Lund-Thomsen and Lindgreen (2014) และ Soundararajan et al. (2019) ระบุว่า ประเทศผู้ส่งออกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เผชิญแรงกดดันสูงจากผู้ซื้อในสหรัฐฯ และสหภาพยุโรปให้แสดงหลักฐานเชิงระบบว่ามีการบริหาร

จัดการแรงงานอย่างเป็นธรรม มิใช่เพียงการแก้ไขเฉพาะหน้าเพื่อผ่านการตรวจประเมิน (audit-driven compliance) เท่านั้น

2. มาตรฐานแรงงานภาคสมัครใจและบทบาทของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020)

มาตรฐานแรงงานภาคสมัครใจ (Voluntary Labour Standards) เช่น SA8000, BSCI, WRAP รวมถึงมาตรฐานแรงงานระดับชาติ ถูกพัฒนาเพื่อทำหน้าที่เป็น “กลไกกำกับดูแลเสริม” ที่เชื่อมโยงความคาดหวังของตลาดโลกกับกรอบกฎหมายและการบังคับใช้ภายในประเทศผู้ผลิต โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแรงงานและสร้างความน่าเชื่อถือให้ห่วงโซ่อุปทาน (Amengual, 2016) ในบริบทไทย “มาตรฐานแรงงานไทย” ฉบับปรับปรุง มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ได้ถูกประกาศและเผยแพร่เป็นข้อกำหนดมาตรฐานอย่างเป็นทางการ เพื่อยกระดับการปฏิบัติต่อแรงงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลและการตรวจประเมินจากผู้ซื้อ/ตลาดต่างประเทศมากขึ้น (Department of Labour Protection and Welfare, 2020) เมื่อเปรียบเทียบเชิงโครงสร้าง ข้อกำหนดเดิม มรท. 8001-2553 ถูกจัดหมวดหลักภายใต้ “ข้อกำหนดทั่วไป” และ “ระบบการจัดการ” และประเด็นด้านสิทธิแรงงานที่สำคัญเป็นส่วนย่อยต่อเนื่อง ขณะที่ฉบับใหม่ มรท.8001-2563 ปรับให้ “ข้อกำหนดสิทธิแรงงาน” มีการแยกหัวข้ออย่างชัดเจนและครอบคลุมขึ้นเป็นหมวดข้อกำหนดหลัก มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเด็นหลักที่สอดคล้องกับหลักการสากล โดยเริ่มจากประเด็น แรงงานบังคับ (forced labour) ซึ่งกำหนดให้องค์กรต้องป้องกันการใช้แรงงานภายใต้การบังคับ ข่มขู่ การยึดเอกสารประจำตัว หรือการใช้หนี้เป็นเครื่องมือควบคุมแรงงาน ทั้งนี้ต้องยืนยันหลักการสมัครใจในการจ้างงานและการเลิกจ้างโดยเสรี (SGS (Thailand) Limited, 2021a)

ในด้าน ชั่วโมงการทำงาน (working hours) มาตรฐานกำหนดให้สถานประกอบการบริหารจัดการเวลาทำงานปกติและเวลาทำงานล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และต้องไม่ก่อให้เกิดภาระเกินสมควรแก่แรงงาน รวมถึงต้องจัดให้มีวันหยุดและเวลาพักอย่างเหมาะสม ประเด็นการคุกคามทางเพศและความรุนแรงในที่ทำงาน (sexual harassment and violence) ได้รับการเน้นย้ำให้เป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองศักดิ์ศรีแรงงาน โดยองค์กรต้องมีมาตรการป้องกัน การร้องเรียน และการจัดการกรณีคุกคามหรือความรุนแรงอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเคารพสิทธิของทุกคน สำหรับ แรงงานหญิง (female workers) มาตรฐานกำหนดให้มีการคุ้มครองเฉพาะด้าน เช่น สิทธิการลาคลอด การไม่เลือกปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการป้องกันการละเมิดสิทธิอันเนื่องมาจากเพศหรือสถานภาพการตั้งครรภ์ ในด้าน เสรีภาพในการสมาคม (freedom of association) มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) รับรองสิทธิของแรงงานในการรวมตัว

จัดตั้ง หรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และเจรจาต่อรองร่วม โดยปราศจากการแทรกแซงหรือการตอบโต้จากนายจ้าง นอกจากนี้ มาตรฐานยังให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (OSH&E) โดยกำหนดให้องค์กรต้องมีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน รวมถึงควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ท้ายที่สุด ประเด็น สวัสดิการแรงงาน (labour welfare) ครอบคลุมการจัดให้มีค่าจ้างที่เป็นธรรม สวัสดิการพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องสุขา ที่พัก และระบบประกันสังคม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (SGS (Thailand) Limited, 2021a)

ด้วยเหตุนี้ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) จึงมิใช่เพียง “มาตรฐานเอกสารเพื่อการตรวจ” แต่สะท้อนการขยับจากแนวทาง compliance แบบรายหัวข้อ ไปสู่ ระบบการจัดการแรงงานที่อิงความเสี่ยงและบริบทซัพพลายเชน ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางตลาดโลกที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงานและความโปร่งใสตลอดห่วงโซ่อุปทาน (SGS (Thailand) Limited, 2021a)

3. ปัจจัยความสำเร็จของการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ในองค์กรอุตสาหกรรม

วรรณกรรมร่วมสมัยเสนอว่า ความสำเร็จของการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของมาตรฐานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับ ปัจจัยเชิงองค์กร (organizational factors) และ แรงกดดันเชิงสถาบัน (institutional pressures) (Guler et al., 2002) ในมิติภายในองค์กร งานวิจัยจำนวนมากยืนยันบทบาทสำคัญของความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Commitment) ความพร้อมของระบบการจัดการ (Management System Readiness) และ สมรรถนะของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัย (HR/Safety Competence) ตัวอย่างเช่น Jiang et al. (2012) พบว่าการสนับสนุนเชิงนโยบายและทรัพยากรจากผู้บริหารเป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จของมาตรฐานแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจีน ขณะที่ Zhu et al. (2012) ระบุว่าการบูรณาการมาตรฐานแรงงานเข้ากับระบบบริหารคุณภาพและความปลอดภัยเดิม ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานและเพิ่มการยอมรับของพนักงาน ในบริบทไทย Jensantikul (2023) ชี้ว่า ความรู้ของหัวหน้างานและฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและระบบร้องเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นธรรมของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Labour-Oriented Organizational Culture ที่มองว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยและการเคารพสิทธิเป็นรากฐานของการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างแท้จริง (Cooper, 2018)

4. แรงกดดันจากผู้ซื้อ รัฐ และกรอบ ESG

ในมิติภายนอกองค์กร งานวิจัยหลังปี 2560 เน้นบทบาทของ แรงกดดันจากผู้ซื้อในห่วงโซ่อุปทาน (Buyer/Supply Chain Pressure) และ การสนับสนุนจากภาครัฐ ในฐานะตัวเร่งหรืออุปสรรค

ของการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ (Locke, 2013; Soundararajan et al., 2019) ผู้ซื้อจากตลาดพัฒนาแล้วมักใช้มาตรฐานแรงงานเป็นเงื่อนไขการคัดเลือกผู้ขาย ส่งผลให้โรงงานต้องลงทุนในระบบแรงงานเพื่อรักษาคำสั่งซื้อ อย่างไรก็ตาม หากแรงกดดันดังกล่าวไม่มาพร้อมการสนับสนุนด้านราคาและระยะเวลา อาจนำไปสู่การปฏิบัติตามเชิงสัญลักษณ์ (symbolic compliance) มากกว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง (Amengual & Chirot, 2016; Locke, 2013) ขณะเดียวกัน กรอบ ESG (Environmental, Social, Governance) และกฎหมายใหม่ เช่น EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) ได้ทำให้ประเด็นแรงงานกลายเป็นความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (OECD, 2021) งานวิจัยของ Huq and Stevenson (2020) ระบุว่า มาตรฐานแรงงานระดับชาติที่เชื่อมโยงกับ ESG สามารถช่วยลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงและเพิ่มความเชื่อมั่นของนักลงทุน หากมีหลักฐานเชิงระบบรองรับ

5. ช่องว่างงานวิจัยและกรอบแนวคิดการพัฒนาโมเดล

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แม้จะมีการศึกษามาตรฐานแรงงานและความรับผิดชอบของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดงานวิจัยที่

(1) วิเคราะห์ กระบวนการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้เชิงระบบ ในบริบทโรงงานอุตสาหกรรมไทย

(2) บูรณาการ ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ในรูปแบบโมเดลเชิงสาเหตุ

(3) เชื่อมโยง มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) กับกรอบ ESG และการจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น การพัฒนา โมเดลปัจจัยความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ที่สะท้อนบริบทอุตสาหกรรมไทยจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีสากลอย่างยั่งยืน

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ตามแบบจำลองลำดับขั้นเชิงอธิบาย (Sequential Explanatory Design) เนื่องจากประเด็นการศึกษามีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและกระบวนการเชิงบริบทภายในองค์กร ข้อมูลเชิงปริมาณช่วยวัดระดับการปฏิบัติตามมาตรฐาน แนวโน้ม และความสัมพันธ์ของตัวแปรอย่างเป็นระบบ ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพช่วยอธิบายกลไก เหตุผล และบริบทการนำมาตรฐานไปใช้จริง ซึ่งไม่สามารถสะท้อนผ่านตัวเลขเพียงอย่างเดียว การผสานทั้งสองแนวทางจึงช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ ความน่าเชื่อถือ และความลึกซึ้งของผลการวิจัย ทำให้สามารถอธิบายทั้ง “ผลลัพธ์” และ “กระบวนการ” ได้อย่างครอบคลุมและรอบด้าน โดยเริ่มจาก

การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) และต่อยอดด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบาย ขยายความ และยืนยันผลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงสถิติให้สอดคล้องกับบริบทจริงของภาคอุตสาหกรรมไทย

ประชากรของการวิจัยคือสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) จำนวน 1,236 แห่ง (ข้อมูลปี 2567 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตาม หมวดอุตสาหกรรมหลัก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมความแตกต่างด้านบริบทแรงงานและการบริหารจัดการ และทำการสุ่มอย่างง่ายภายในแต่ละชั้นภูมิ (Cochran, 1977) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอาศัยแนวคิดการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับประชากรจำกัด (finite population) ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้แพร่หลายในงานสำรวจ โดยเมื่อกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำประมาณ 302 หน่วย และผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจริงเป็น 320 แห่ง เพื่อรองรับการไม่ตอบแบบสอบถาม/ข้อมูลไม่สมบูรณ์และเพิ่มความเที่ยงของการประมาณค่า (Cochran, 1977; Uakarn et al., 2021) ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงาน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และผู้รับผิดชอบด้านการปฏิบัติตามมาตรฐาน ภายหลังการเก็บข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (response rate) ร้อยละ 100.0 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงที่สุดสำหรับการวิจัยภาคสนาม สำหรับการจัดการข้อมูลที่ขาดหาย (missing data) ใช้วิธีตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนการวิเคราะห์ และกำหนดเกณฑ์ตัดแบบสอบถามที่มีข้อมูลขาดเกินกว่าร้อยละ 10 ของรายการคำถามออกจากการวิเคราะห์ ส่วนข้อมูลที่ขาดเล็กน้อยใช้วิธีแทนค่าด้วยค่าเฉลี่ย (mean substitution) เพื่อรักษาขนาดตัวอย่างและความเสถียรของการวิเคราะห์ และสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 18 คน โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีบทบาทโดยตรงในการดำเนินงาน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) เช่น ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกว่าต้องมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับมาตรฐานอย่างน้อย 1 ปี การสัมภาษณ์ใช้เวลาครั้งละประมาณ 60–90 นาที และดำเนินการจนข้อมูลอิ่มตัว (data saturation) การระบุจำนวน ระยะเวลา และเกณฑ์การคัดเลือกอย่างชัดเจนช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของกระบวนการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ ครอบคลุมตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความรู้และทักษะของบุคลากรด้าน

แรงงาน ความพร้อมของระบบการจัดการ วัฒนธรรมองค์กรด้านแรงงานและความปลอดภัย ความกดดันจากผู้ซื้อ และการสนับสนุนจากภาครัฐ และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือความสำเร็จของการดำเนินงาน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มนำร่อง พบว่าค่า Cronbach's alpha อยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี Thematic Analysis โดยถอดความบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (verbatim transcription) และดำเนินการเข้ารหัสข้อมูล (coding) แบบอุปนัย (inductive coding) เพื่อระบุธีม หลักที่สะท้อนกระบวนการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในองค์กร วิธีการนี้เหมาะสมกับการศึกษาที่มุ่งทำความเข้าใจประสบการณ์ กระบวนการ และบริบทเชิงปฏิบัติและนำผลมาบูรณาการกับผลเชิงปริมาณเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ในการตีความผลการวิจัย

การวิจัยทั้งหมดดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเข้าร่วมโดยสมัครใจ มีการขอความยินยอม การรักษาความลับ และการใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการนำมาตรฐาน มรท. 8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมไทย

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมไทย

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
ภาพรวมการดำเนินงาน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020)	**3.42**	0.68	ปานกลาง
1. ปัญหาภายใน (Internal Barriers)			
ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง	3.25	0.71	ปานกลาง

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
ความรู้และทักษะของบุคลากร HR/Safety	3.18	0.74	ปานกลาง
ความพร้อมของระบบเอกสาร (Document Control)	3.12	0.69	ปานกลาง
วัฒนธรรมแรงงานและระบบร้องเรียน	3.28	0.73	ปานกลาง
2. ปัญหาภายนอก (External Barriers)			
แรงกดดันจากลูกค้าต่างประเทศ	3.46	0.66	ปานกลาง–สูง
การสนับสนุนจากภาครัฐ	3.20	0.72	ปานกลาง

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมไทย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 โรงงาน พบว่า ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐาน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (M = 3.42, S.D. = 0.68) สะท้อนถึงการมีพื้นฐานการจัดการแรงงานที่พอใช้ได้ แต่ยังมีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม

ในส่วนของ ปัญหาภายในองค์กร (Internal Barriers) พบว่า อุปสรรคสำคัญที่สุดคือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงที่ยังไม่เพียงพอ (M = 3.25) ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานและความปลอดภัยไม่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ บุคลากรด้าน HR และ Safety ยัง ขาดความรู้ความเข้าใจใน มรท. 8001-2563 (TLS 8001-2020) และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง (M = 3.18) ทำให้ไม่สามารถจัดทำระบบเอกสารหรือดำเนินการตรวจติดตามได้อย่างถูกต้อง ระบบเอกสารในหลายโรงงานยังอยู่ในระดับ ไม่เป็นระบบและตรวจสอบย้อนกลับได้ยาก (M = 3.12) ขณะที่วัฒนธรรมแรงงานภายในองค์กรยังไม่เข้มแข็ง เช่น พนักงานไม่ทราบสิทธิแรงงานของตน และระบบร้องเรียนยังไม่ตอบสนองต่อปัญหาที่แท้จริง ด้าน ปัญหาภายนอกองค์กร (External Barriers) พบว่า โรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะ SMEs เผชิญกับแรงกดดันจากลูกค้าต่างประเทศ ที่เพิ่มมาตรฐานด้าน ESG และแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่ขาดความพร้อมในการปรับตัว ขณะเดียวกัน การสนับสนุนจากภาครัฐยังไม่ทั่วถึง เช่น การอบรม TLS และการนิเทศแนะนำยังมีจำนวนจำกัดเมื่อเทียบกับจำนวนโรงงานเป้าหมายทั่วประเทศ

โดยสรุป อุปสรรคหลักของการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมไทยประกอบด้วย ความรู้บุคลากรที่จำกัด ระบบเอกสารที่ยังไม่พร้อม วัฒนธรรมแรงงานที่

ยังอ่อนตัว ความกดดันจากลูกค้าที่สูง และการสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังไม่ครอบคลุม ซึ่งทำให้ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานยังไม่สามารถพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงกว่านี้ได้ ผลที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ukarn et al. (2021) ที่ระบุว่าโรงงานไทยจำนวนมากยังขาดระบบการจัดการแรงงานที่เป็นระบบ และยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและระบบมาตรฐาน โดยเฉพาะใน SMEs ที่ทรัพยากรจำกัด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Becker and Huselid (1998) ที่ชี้ว่าความรู้และทักษะของบุคลากรด้านแรงงานเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของระบบมาตรฐานแรงงาน Fernandez and Moldogaziev (2013) ยืนยันว่าความมุ่งมั่นของผู้บริหารเป็นเงื่อนไขตั้งต้นของความสำเร็จด้านความปลอดภัยแรงงาน ดังนั้น อุปสรรคที่พบสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรไทยยังขาด “เสาหลัก” ของระบบ มรท. 8001-2563 (TLS8001-2020) ได้แก่ ผู้บริหาร–บุคลากร–ระบบเอกสาร–วัฒนธรรมแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน–ภายนอกองค์กรกับ "ความสำเร็จของการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม"

การวิเคราะห์ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก

1. ผลการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัด (Measurement Model)
2. ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model)
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการตรวจสอบโมเดลการวัด (CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ชี้ให้เห็นว่าโมเดลเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความพอดี (Goodness-of-Fit Indices) อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความพอดีของโมเดลการวัด (CFA)

ดัชนี	ค่าเกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
χ^2/df	< 3.00	1.92	ดี
CFI	≥ 0.95	0.964	ดีมาก

ดัชนี	ค่าเกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
TLI	≥ 0.95	0.957	ดีมาก
RMSEA	≤ 0.06	0.045	ดีมาก
SRMR	≤ 0.08	0.038	ดีมาก

โมเดลการวัดทั้ง 7 ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูล (Good Fit) ทุกตัวชี้วัดมีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.67–0.92 ซึ่งสูงกว่าค่าเกณฑ์ 0.50 (Hair et al., 2019) ค่า Composite Reliability (CR) อยู่ระหว่าง 0.85–0.94 และค่า AVE อยู่ระหว่าง 0.56–0.74 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) แสดงให้เห็นว่าโมเดลปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) มีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Good Fit) เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ตามแนวทางของนักวิชาการด้านการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ประการแรก ค่า Chi-square/df (CMIN/DF) อยู่ในช่วงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ไม่เกิน 3 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน–ร่วมที่สังเกตได้กับที่คาดประมาณจากโมเดลมีระดับต่ำ และโมเดลสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงได้อย่างเหมาะสม ประการที่สอง ค่า Comparative Fit Index (CFI) และ Tucker–Lewis Index (TLI) มีค่าสูงกว่า 0.90 ซึ่งสะท้อนว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสามารถในการอธิบายข้อมูลได้ดีกว่าโมเดลอิสระอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) อยู่ต่ำกว่า 0.08 และค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) อยู่ต่ำกว่า 0.08 แสดงให้เห็นว่าความคลาดเคลื่อนของโมเดลอยู่ในระดับต่ำ และโครงสร้างความสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวม เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการประเมินโมเดลการวัดซึ่งผ่านเกณฑ์ความตรงและความเชื่อมั่นทุกประการ จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทั้งในเชิงสถิติและเชิงทฤษฎี

ดังนั้น โมเดลปัจจัยความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) จึงสามารถใช้เป็นกรอบอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ระบบการจัดการ ทรัพยากรบุคคล วัฒนธรรมแรงงาน และปัจจัยภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความน่าเชื่อถือเพียงพอ

สำหรับการนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย ผลการวิเคราะห์ SEM แสดงให้เห็นว่า โมเดลปัจจัยความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) มีความเหมาะสม (Good Fit)

ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

ตารางที่ 3 ผลทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อความสำเร็จ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020)

ตัวแปรต้น	**ตัวแปรตาม = ความสำเร็จ TLS 8001-2020**	**ค่าน้ำหนักมาตรฐาน (β)**	**t-value**	**p-value**	**การตีความ**
ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง Top Management Commitment (TMC)	Success	0.41	6.82	< .001	มีอิทธิพลสูงและมีนัยสำคัญ
สมรรถนะของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัย HR/Safety Competence (HSC)	Success	0.32	5.55	< .001	มีอิทธิพลปานกลาง–สูง
ความพร้อมของระบบการจัดการManagement System Readiness (MSR)	Success	0.45	7.10	< .001	อิทธิพลสูงที่สุด
วัฒนธรรมด้านแรงงานและความปลอดภัยLabour & Safety Culture (LSC)	Success	0.27	4.98	< .001	มีอิทธิพลและมีนัยสำคัญ
แรงกดดันจากผู้ซื้อในห่วงโซ่อุปทานBuyer / Supply Chain Pressure (BSP)	Success	0.22	3.85	< .001	มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม = ความสำเร็จ TLS 8001-2020	ค่าน้ำหนักมาตรฐาน (β)	t-value	p-value	การตีความ
การสนับสนุนจากภาครัฐ Government Support (GOV)	Success	0.19	3.22	< .01	อิทธิพลระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นทั้งหกตัวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

อันดับแรก ความพร้อมของระบบการจัดการภายในองค์กร (MSR) มีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงที่สุด (β = 0.45, t = 7.10, p < .001) สะท้อนว่าระบบเอกสาร การตรวจติดตามภายใน และการทบทวนของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) หากองค์กรมีโครงสร้างระบบที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ ก็จะสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง (TMC) ซึ่งแสดงอิทธิพลสูง (β = 0.41, t = 6.82, p < .001) แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดนโยบายแรงงาน และการติดตามงานอย่างจริงจัง เป็นกลไกผลักดันสำคัญที่นำองค์กรไปสู่การผ่านการรับรองมาตรฐานได้

ถัดมา สมรรถนะของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัย(HSC) แสดงอิทธิพลระดับปานกลาง–สูง (β = 0.32, t = 5.55, p < .001) ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่เข้าใจกฎหมายแรงงาน มรท. 8001-2563 (TLS 8001-2020) และสามารถจัดทำเอกสารได้อย่างถูกต้อง ช่วยเพิ่มความสอดคล้องของระบบแรงงานกับข้อกำหนดมาตรฐานอย่างชัดเจน

ในด้านวัฒนธรรมด้านแรงงานและความปลอดภัย (LSC) มีอิทธิพลเชิงบวก (β = 0.27, t = 4.98, p < .001) แสดงว่าการสร้างจิตสำนึกแรงงาน การสื่อสารที่ดี และความร่วมมือระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้มาตรฐาน TLS ปฏิบัติได้จริงในระดับปฏิบัติการ

ส่วนตัวแปรภายนอก เช่น แรงกดดันจากผู้ซื้อในห่วงโซ่อุปทาน (BSP) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.22, t = 3.85, p < .001) แสดงว่าความต้องการด้าน ESG และข้อกำหนดแรงงานจากตลาด

ต่างประเทศเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องยกระดับระบบแรงงานให้เป็นไปตาม มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020)

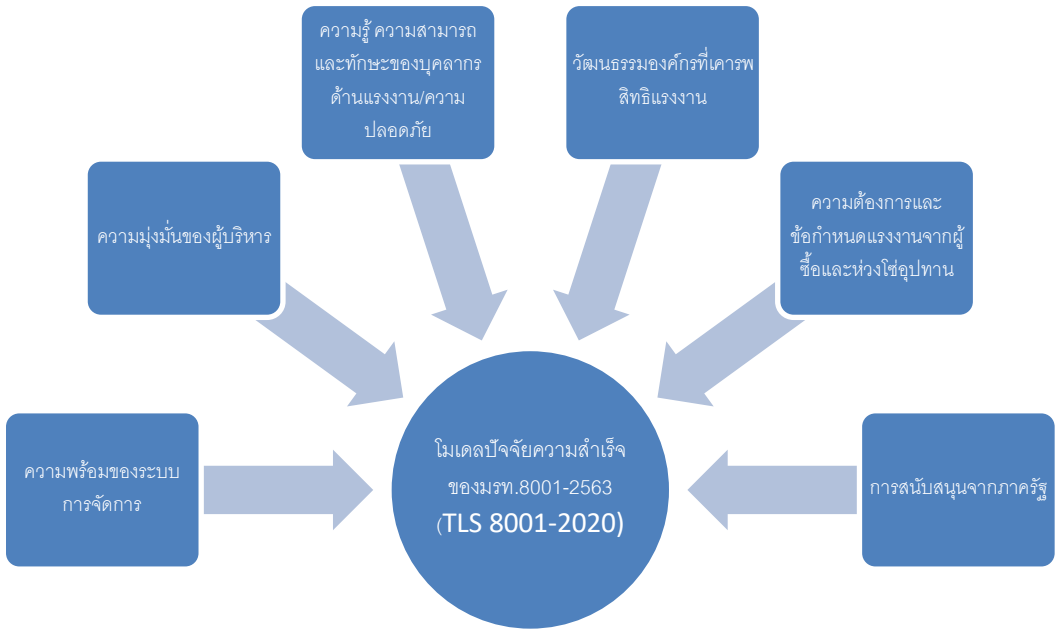
สุดท้าย การสนับสนุนจากภาครัฐ (GOV) แม้จะมีอิทธิพลในระดับปานกลาง (β = 0.19, t = 3.22, p < .01) แต่ยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะบทบาทของอบรม การตรวจแนะนำ และมาตรการส่งเสริมต่าง ๆ ที่ช่วยลดช่องว่างความรู้และเพิ่มความพร้อมของโรงงานในการเข้ารับการตรวจประเมินมาตรฐาน

โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่าทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกล้วนมีบทบาทสำคัญ และต้องทำงานร่วมกันอย่างสมดุล เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุมาตรฐาน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ความสำเร็จของ TLS Implementation โมเดลอธิบายได้ 72% โมเดล SEM ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะ “ระบบการจัดการ” และ “ผู้นำองค์กร” ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่สุดในการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในภาคอุตสาหกรรมไทย ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยหลายสาขา ได้แก่ ทฤษฎี Resource-Based View (Barney, 1991) ระบุว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นกับทรัพยากรภายใน เช่น ระบบการจัดการ (MSR) และทักษะพนักงาน (HSC) ผล SEM ที่พบว่า MSR และ HSC เป็นปัจจัยสำคัญสอดคล้องโดยตรงกับแนวคิดนี้ ในด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร (Transformational Leadership) Bass and Avolio (1994) ชี้ว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร งานวิจัยนี้พบว่า TMC มีอิทธิพลสูง (β = 0.41) จึงสอดคล้องกับงานของ Nantharojphong et al. (2021) ที่พบว่าความสำเร็จในการนำมาตรฐานแรงงานไทยเริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูง Fernandez and Rainey (2006) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนจากผู้นำเป็นตัวแปรชี้ขาดความสำเร็จของระบบมาตรฐานในด้านวัฒนธรรมแรงงาน (Safety Culture Theory) Reason (1997) ระบุว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยที่เข้มแข็งจะลดปัญหาแรงงานและอุบัติเหตุ ผลการวิจัยที่พบว่า LSC มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ TLS ยืนยันทฤษฎีนี้ ในด้าน Institutional Theory (DiMaggio & Powell, 1983) แรงกดดันจากลูกค้าและกฎระเบียบเป็นปัจจัยผลักดันองค์กร ผล SEM พบว่า BSP และ GOV มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ILO (2016) ที่ระบุว่าอุตสาหกรรมไทยต้องปรับตัวตามความต้องการของผู้ซื้อยุโรป–ญี่ปุ่น งานของ Meyer and Scott (1983) ที่ชี้ว่าแรงกดดันภายนอกเพิ่มการยอมรับมาตรฐานแรงงาน โดยสรุปผลการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยภายในมีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะระบบการจัดการและผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการปฏิบัติตาม มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ที่เหมาะสมกับบริบทอุตสาหกรรมไทย

ผลการพัฒนาโมเดล (Proposed TLS Success Model) โมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยปัจจัยหลัก 6 ด้าน เชื่อมโยงกันในโครงสร้างเชิงสาเหตุ ดังนี้: ความพร้อมของระบบการจัดการ (Management System Readiness- MSR) – อิทธิพลสูงสุด ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร (Top Management Commitment -TMC), ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรด้านแรงงาน/ความปลอดภัย (HR & Safety Competence - HSC),วัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิแรงงาน (Labour & Safety Culture - LSC), ความต้องการและข้อกำหนดแรงงานจากผู้ซื้อและห่วงโซ่อุปทาน Buyer/Supply Chain Pressure (BSP), การสนับสนุนจากภาครัฐ (Government Support - GOV) โดยทั้ง 6 ปัจจัยส่งผลต่อ “ความสำเร็จ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020)” ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่าน “ระบบการจัดการ” และ “สมรรถนะบุคลากร”

เหตุผลเชิงทฤษฎีที่สนับสนุน ทฤษฎี Resource-Based View (RBV): ปัจจัยภายในเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ ทฤษฎี Institutional Theory: แรงกดดันจากภายนอกผลักดันการปรับตัว ทฤษฎี Safety Culture: วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมแรงงาน



ภาพที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ของบริบทอุตสาหกรรมไทย

โมเดลระบุว่า MSR และ TMC คือปัจจัยแกนกลาง และตัวแปรอื่น ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านระบบการจัดการและความสามารถของบุคลากร โมเดลนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสำคัญ เช่น Resource-Based View (Barney, 1991), Institutional Theory, Safety Culture Theory ซึ่งช่วยอธิบายบทบาทของทรัพยากรภายในและแรงกดดันภายนอกต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โมเดลสะท้อนความเหมาะสมกับสภาพอุตสาหกรรมไทยและสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศ เช่น Kusumavalee (2020) ที่เสนอว่า TLS ต้องยึดโยงกับการพัฒนาระบบเอกสารและวัฒนธรรมองค์กร ILO (2017) และแนวปฏิบัติ SA8000 (Social Accountability International, 2016) ระบุว่าปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของมาตรฐานแรงงานสากลคือ ผู้บริหาร–บุคลากร–ระบบ–แรงกดดันภายนอก โมเดลนี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับโรงงาน กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานประเมินมาตรฐานเพื่อยกระดับแรงงานไทยสู่มาตรฐานสากล

โมเดลปัจจัยความสำเร็จ (Success-Factors Model): องค์ความรู้ใหม่เชิงบริบทไทย

โมเดลความสำเร็จที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เฉพาะเจาะจงกับบริบทแรงงานไทย ซึ่งมีลักษณะวัฒนธรรมการทำงานแบบลำดับชั้น ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และการให้ความสำคัญกับบทบาทผู้นำแตกต่างจากบริบทตะวันตก จุดเด่นที่สุดของโมเดลนี้ คือ การให้ “ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง” เป็นปัจจัยนำ (primary driver) ที่มีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยด้านงบประมาณหรือแรงกดดันจากภายนอก แตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้าที่มักเน้นทรัพยากรหรือแรงกดดันตลาดเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่า ในบริบทไทย การเปลี่ยนผ่านสู่ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนเมื่อผู้นำองค์กรทำหน้าที่เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (change champion) สร้างความชอบธรรมภายในองค์กร และแปลงข้อกำหนดมาตรฐานให้เป็นวัฒนธรรมการทำงาน มากกว่าการปฏิบัติเพื่อผ่านการตรวจประเมินเพียงครั้งคราว

สรุปและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ที่ 1: เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมไทย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โรงงานอุตสาหกรรมไทยมีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.42, S.D. = 0.68) สะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการมีพื้นฐานด้านการบริหารจัดการแรงงานอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่สามารถยกระดับการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อุปสรรคที่พบสามารถจำแนกได้เป็นสองระดับ ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร และ ปัจจัยภายนอกองค์กร โดยปัจจัย

ภายในที่สำคัญ ได้แก่ การขาดความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง (Mean = 3.25) ความรู้และทักษะของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัยที่ยังไม่เพียงพอ (Mean = 3.18) ระบบเอกสารที่ขาดความเป็นระบบและยากต่อการตรวจสอบย้อนกลับ (Mean = 3.12) รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรด้านแรงงานและความปลอดภัยที่ยังไม่เข้มแข็ง ขณะที่ปัจจัยภายนอกพบว่า โรงงานโดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องเผชิญแรงกดดันจากผู้ซื้อในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น ขณะที่การสนับสนุนจากภาครัฐยังไม่ครอบคลุมและต่อเนื่องเพียงพอ

วัตถุประสงค์ที่ 2: เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) พบว่า ปัจจัยต้นทั้งหกตัวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จได้ถึง ร้อยละ 72 (R^2 = 0.72) แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของโมเดลในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของปัจจัย พบว่า ความพร้อมของระบบการจัดการภายในองค์กร (Management System Readiness: MSR) มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Commitment: TMC) และสมรรถนะของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัย (HR/Safety Competence: HSC) ขณะที่ วัฒนธรรมด้านแรงงานและความปลอดภัย (Labour & Safety Culture: LSC) แรงกดดันจากผู้ซื้อและห่วงโซ่อุปทาน (Buyer/Supply Chain Pressure: BSP) และ การสนับสนุนจากภาครัฐ (Government Support: GOV) แม้จะมีอิทธิพลในระดับรองลงมา แต่ยังคงมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ผลการวิจัยจึงยืนยันว่า ความสำเร็จของการนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ขึ้นอยู่กับการบูรณาการทั้ง ปัจจัยภายในองค์กร และ ปัจจัยภายนอกองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านระบบการจัดการและภาวะผู้นำ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอุตสาหกรรมไทย

วัตถุประสงค์ที่ 3: เพื่อพัฒนา “โมเดลปัจจัยความสำเร็จของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020)” ที่เหมาะสมกับบริบทอุตสาหกรรมไทย

จากผลการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ งานวิจัยสามารถพัฒนา “TLS Success Model” ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (1) ความพร้อมของระบบการจัดการ (MSR) (2) ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง (TMC) (3) สมรรถนะของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัย (HSC) (4) วัฒนธรรมองค์กรด้านแรงงานและความปลอดภัย (LSC) (5) แรงกดดันจากผู้ซื้อและห่วงโซ่อุปทาน (BSP) และ (6) การสนับสนุนจากภาครัฐ (GOV) โมเดลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของการ

ดำเนินงานตาม มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) เกิดจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยมี ระบบการจัดการ และ สมรรถนะของบุคลากร เป็นแกนกลางของการขับเคลื่อน ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า หากองค์กรอุตสาหกรรมไทยต้องการยกระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ระบบการจัดการ และวัฒนธรรมแรงงานควบคู่ไปกับการสนับสนุนจากภาคส่วนภายนอก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการในองค์กรอย่างใกล้ชิด ในเชิงนโยบาย ภาครัฐควรพัฒนาระบบสนับสนุนที่ชัดเจน เช่น การจัดอบรมมาตรฐาน มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) อย่างทั่วถึง การขยายโครงการตรวจแนะนำ การสนับสนุนงบประมาณแก่โรงงาน SMEs และการพัฒนาระบบดิจิทัลด้านแรงงานเพื่อยกระดับการจัดทำเอกสารและการตรวจประเมิน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดสากลด้าน Smart Regulation ที่มุ่งลดภาระองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพกำกับดูแล ในเชิงปฏิบัติ โรงงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการจัดการภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด รวมถึงการเสริมบทบาทของผู้บริหาร การยกระดับความรู้และทักษะของบุคลากร HR/Safety และการสร้างวัฒนธรรมแรงงานที่เน้นความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้โรงงานควรเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร การสื่อสารภายใน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการตอบสนองต่อแรงกดดันจากผู้ซื้อในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้การดำเนินงานตาม มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) เป็นไปอย่างยั่งยืนและได้รับการยอมรับในระดับสากล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ไปใช้มิได้ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามข้อกำหนดเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยกลไกเชิงระบบที่ครอบคลุมมิติภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความพร้อมด้านการบริหารจัดการแรงงาน ดังนั้น ในเชิงนโยบาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรพิจารณานำโมเดลปัจจัยความสำเร็จที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นกรอบประเมินความพร้อมของสถานประกอบการ โดยขยายขอบเขตการประเมินจากการตรวจข้อกำหนดเชิงเอกสาร ไปสู่การประเมิน “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร” ควบคู่กันอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ภาครัฐควรพัฒนาเครื่องมือให้คำปรึกษา (Advisory Toolkit) ที่มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้ในระดับผู้บริหารระดับสูง ไม่ใช่เพียงการอบรมเชิงเอกสารหรือเชิงเทคนิค เนื่องจากผลการวิจัยชี้ชัดว่าความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยนำที่มีอิทธิพลสูงต่อความยั่งยืนของการดำเนิน

มาตรฐาน ขณะเดียวกัน ควรบูรณาการ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) เข้ากับกรอบ ESG ระดับประเทศ เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในห่วงโซ่อุปทานโลก

ในเชิงปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการ ผู้บริหารโรงงานสามารถใช้โมเดลนี้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์หรือ “Checklist” ในการประเมินความพร้อมก่อนเข้าสู่กระบวนการรับรอง โดยควรให้ความสำคัญกับ 4 มิติหลัก ได้แก่ (1) ความมุ่งมั่นและการสื่อสารเชิงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง (2) การบูรณาการระบบการจัดการแรงงานเข้ากับระบบบริหารเดิมขององค์กรเพื่อลดความซ้ำซ้อน (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลและความปลอดภัย และ (4) การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมและระบบร้องเรียนที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้สำหรับแรงงาน

สำหรับองค์กรที่เริ่มต้นนำ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) มาใช้ ควรดำเนินการเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากระยะการสร้างความตระหนักรู้ (Building Awareness) ในช่วง 1–2 เดือนแรก ผ่านการประชุมเชิงยุทธศาสตร์ระดับผู้บริหารเพื่อกำหนดนโยบายและแต่งตั้งคณะทำงาน จากนั้นเข้าสู่ระยะการปรับระบบ (System Alignment) โดยทบทวนเอกสารและกระบวนการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐาน ต่อด้วยระยะการพัฒนาศักยภาพ (Capacity Building) ผ่านการอบรม HR และหัวหน้างาน และท้ายที่สุดคือระยะการมีส่วนร่วมและการติดตามประเมินผล (Participation & Monitoring) อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป โมเดลปัจจัยความสำเร็จที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้มิได้เป็นเพียงกรอบเชิงวิเคราะห์ทางทฤษฎี หากแต่เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำ ระบบการจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรเข้ากับบริบทแรงงานไทยและแรงกดดันจากห่วงโซ่อุปทานโลกอย่างเป็นรูปธรรม อันจะช่วยสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้มีความยั่งยืนและแข่งขันได้ในเวทีสากล

ข้อเสนอเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติเฉพาะอุตสาหกรรม (Industry-Specific Guidelines)

แม้มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) จะมีข้อกำหนดครอบคลุมในภาพรวม แต่บริบทความเสี่ยงด้านแรงงานของแต่ละอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรพัฒนาแนวปฏิบัติเฉพาะรายอุตสาหกรรมควบคู่กับมาตรฐานหลัก เช่น อุตสาหกรรมอาหารทะเลควรเน้นการป้องกันแรงงานบังคับและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ อุตสาหกรรมสิ่งทอควรให้ความสำคัญกับแรงงานหญิงและการป้องกันการคุกคาม ขณะที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และยานยนต์ควรเชื่อมโยง TLS กับกรอบ ESG และการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานสากล การจัดทำแนวทางเฉพาะเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความเหมาะสมในการปฏิบัติและลดภาระที่ไม่จำเป็นของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรขยายการศึกษาเชิงเปรียบเทียบรายอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยความสำเร็จที่จำแนกตามบริบทเฉพาะ ควรใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณขั้นสูง เช่น SEM เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ รวมถึงการศึกษาเชิงยาวเพื่อติดตามผลกระทบระยะยาวของ TLS 8001 นอกจากนี้ ควรเพิ่มการศึกษาจากมุมมองของแรงงานโดยตรง และเชื่อมโยง TLS 8001 กับกรอบ ESG และ Human Rights Due Diligence ในห่วงโซ่อุปทานโลกอย่างเป็นระบบ

ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก ซึ่งอาจก่อให้เกิดอคติเชิงบริหาร (managerial bias) และสะท้อนภาพการดำเนินงานในระดับนโยบายมากกว่าการปฏิบัติจริงของแรงงานระดับปฏิบัติการ มุมมองและประสบการณ์ของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานในสายการผลิต จึงยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจน ส่งผลให้การประเมินผลกระทบของ มรท.8001-2563 (TLS 8001-2020) ต่อคุณภาพชีวิตแรงงานและความเสี่ยงด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทานอาจยังไม่ครอบคลุม นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่เข้าร่วมมาตรฐานอยู่แล้ว ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยมีแนวโน้มเชิงบวกมากกว่าภาพรวมของอุตสาหกรรมทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

Amengual, M. (2016). *Politicized enforcement in Argentina: Labor and environmental regulation*. Cambridge University Press.

Amengual, M., & Chirot, L. (2016). Reinforcing the state: Transnational and state labor regulation in Indonesia. *ILR Review, 69*(5), 1056–1080. https://doi.org/10.1177/0019793916654927

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. In G. R. Ferris (Ed.), Research in personnel and human resources management (Vol. 16, pp. 53–101). JAI Press.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Cooper, M. D. (2018). The safety culture construct: Theory and practice. In C. Gilbert, B. Journé, H. Laroche, & C. Bieder (Eds.), *Safety cultures, safety models* (pp. 47–61). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4_5

Department of Labour Protection and Welfare. (2020). Thai labour standard TLS 8001-2020: Thai corporate social responsibility requirements. Ministry of Labour. https://www.magnecomp.tdk.com/Document/TH_Labor/Thai_Labor_Standard_en.pdf

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review, 48*(2), 147–160. https://doi.org/10.2307/2095101

Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory, 23*(1), 155–187. https://doi.org/10.1093/jopart/mus008

Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2006). Managing successful organizational change in the public sector. *Public Administration Review, 66*(2), 168–176. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00570.x

Guler, I., Guillén, M. F., & Macpherson, J. M. (2002). Global competition, institutions, and the diffusion of organizational practices: The international spread of ISO 9000 quality certificates. *Administrative Science Quarterly, 47*(2), 207–232. https://doi.org/10.2307/3094804

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Huq, F. A., & Stevenson, M. (2020). Implementing socially sustainable practices in challenging institutional contexts: Building theory from seven developing country supplier cases. *Journal of Business Ethics, 161*, 415–442. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3951-x

International Labour Organization. (2016*). Decent work in global supply chains* (Report IV, International Labour Conference, 105th Session). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf

International Labour Organization. (2017*). Decent work and the 2030 agenda for sustainable development.* https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/995219457202676

International Labour Organization, Walk Free, & International Organization for Migration. (2022). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage.* https://doi.org/10.54394/CHUI5986

Jensantikul, N. (2023). Labour standards and labour protection in the platform economy in Thailand: A literature survey published between 2019–2022 [In Thai]. *Mahidol University Journal of Integrated Social Sciences, 10*(2), 60–79. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/isshmu/article/view/261885

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal, 55*(6), 1264–1294. https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088

Kusumavalee, S. (2020). Innovating development of quality of working life at the Rajavithi Hospital [In Thai]. *Human Resource and Organization Development Journal, 12*(1), 113–141. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HRODJ/article/view/235153

Locke, R. M. (2013). *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy*. Cambridge University Press.

Lund-Thomsen, P., & Lindgreen, A. (2014). Corporate social responsibility in global value chains: Where are we now and where are we going? *Journal of Business Ethics, 123*(1), 11–22. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1796-x

Meyer, J. W., & Scott, W. R. (1983). *Organizational environments: Ritual and rationality*. Sage.

Nantharojphong, K., Jadesadalug, V., & Sansook, J. (2021). The antecedents and consequences of dynamic talent management capabilities: An empirical evidence of innovation-driven enterprises in Thailand. *Human Resource and Organization Development Journal, 13*(1), 23–55. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HRODJ/article/view/241639

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" framework.* United Nations. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *OECD due diligence guidance for responsible business conduct*. https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Responsible business conduct and human rights*. https://www.oecd.org/investment/responsible-business-conduct/

Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate.

SGS (Thailand) Limited. (2021a, February 2). *Technical talk: Moving from TLS 8001:2010 to TLS 8001-2020*. https://www.sgs.com/en-th/news/2021/02/social-clip

SGS (Thailand) Limited. (2021b, July 19). *Technical insight: Thai labour standard requirements.* https://www.sgs.com/en-th/news/2021/07/article_tls-application

Social Accountability International. (2016). *Guidance document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014).* https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000-2014-Guidance-Document.pdf

Soundararajan, V., Brown, J. A., & Wicks, A. C. (2019). Can multi-stakeholder initiatives improve global supply chains? Improving deliberative capacity with a stakeholder orientation. *Business Ethics Quarterly, 29*(3), 385–412. https://doi.org/10.1017/beq.2018.38

Uakarn, C., Chaokromthong, K., & Sintao, N. (2021). Sample size estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and Green formulas and Cohen statistical power analysis by G*Power and comparisons. *APHEIT International Journal of Interdisciplinary Social Sciences and Technology, 10*(2), 76–86. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ATI/article/view/254253

Wongsriwilai, M. (2005). *Results of the Thai labour standard TLS 8001 implementation in enterprises in Chiang Mai Province* [In Thai] [Master's thesis, Chiang Mai University]. Chiang Mai University Digital Collections. https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:104881

Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K. H. (2012). Examining the effects of green supply chain management practices and their mediations on performance improvements. *International Journal of Production Research, 50*(5), 1377–1394. https://doi.org/10.1080/00207543.2011.571937