



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ขั้นตอนการทำมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อรองรับมาตรฐานการส่งออก

(Procedure Thai Labor Standards to Support Export Standards)

จัดทำโดย

นาย ชรินทร์ พุ่มจันทร์ 5804300289

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา 130-491 : สหกิจศึกษา

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

ภาคการศึกษา 3 ปีการศึกษา 2560

หัวข้อโครงการ ขั้นตอนการทำมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อรองรับมาตรฐานการส่งออก
Procedure Thai Labor Standards to Support Export Standards
รายชื่อคณะผู้จัดทำ นาย ชรินทร์ พุ่มจันทร์ 5804300289
ภาควิชา การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ชลิตา รัตตสาร

อนุมัติให้โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานสหกิจ ภาควิชา การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม ประจำปีภาคการศึกษาที่ 3 ปีการศึกษา 2560

คณะกรรมการการสอบโครงการ

ชลิตา รัตตสารอาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร. ชลิตา รัตตสาร)

ภัสร์นลิน เกียรติกมลศรีพนักงานที่ปรึกษา

(นางสาว ภัสร์นลิน เกียรติกมลศรี)

มนทิรา ต้นตระวานิชย์กรรมการกลาง

(อาจารย์ มนทิรา ต้นตระวานิชย์)

ดร.มารุจ ลิ้มปะวัฒน์ผู้ช่วยอธิการบดีและผู้อำนวยการสำนักสหกิจศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุจ ลิ้มปะวัฒน์)

ชื่อโครงการ : ขั้นตอนการทำมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อรองรับมาตรฐานการส่งออก
ชื่อนักศึกษา : นาย ชรินทร์ พุ่มจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. ชลิตา รัตตสาร
ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
ภาควิชา : การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ
คณะ : บริหารธุรกิจ
ภาคการศึกษา / ปีการศึกษา : 3/2560

บทคัดย่อ

บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับ ประตุกระจก ประตูไม้ ประตูอลูมิเนียม ประตูเหล็ก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทางบริษัทมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเป็นอย่างมากและการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าต่างประเทศ ผู้บริหารจึงต้องมีการรองรับมาตรฐานการส่งออกเพื่อเป็นการการันตีคุณภาพของสินค้าและภาพลักษณ์ของบริษัท

จากการที่ได้มาปฏิบัติงานสหกิจ ณ บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด ได้เรียนรู้เอกสารที่ต้องใช้ในการทำมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อรองรับมาตรฐานการส่งออก การทำมาตรฐานแรงงานไทยจะมีขั้นตอนที่ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดต่างๆของเอกสารเพื่อลดความผิดพลาดน้อยที่สุดและเกิดประโยชน์ต่อผู้ประสานงานต่อไป

คำสำคัญ : มาตรฐานแรงงานไทย/การรองรับมาตรฐานการส่งออก/ลูกค้าต่างประเทศ

Project Title: The Plan of Thai Labor standards for Supporting Export Standard.
By: Mr. Charin Phumchan
Advisor: Dr. Chalisa Rattarasarn
Degree: Bachelor of Business Administration
Major: International Business Management
Faculty: Business Administration
Semester /Academic Year: 3/2017

Abstract

J Industry Co., Ltd. is a manufacturer and distributor of various equipment for glass doors, wood doors, aluminum doors, metal doors both domestically and internationally. The company emphasizes to produce quality products and increase confidence of foreign customers. The management, therefore, requires to raise export standards in order to guarantee quality goods and corporate image.

From the internship at J Industry Co., Ltd., we for documents prepared the standards plan of Thai labor to support export standards. Standard plan of Thai labor has procedures that need to be understood through many document details in order to minimize the errors and maximize the benefits for the next coordinator.

Keywords: Thai labor standard/ export standard support/ foreign customer

Approve by

.....

กิตติกรรมประกาศ

(Acknowledgement)

การที่ผู้จัดทำได้มาปฏิบัติงานในโครงการสหกิจศึกษา ณ บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด ตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึง วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561 นั้นส่งผลให้ผู้จัดทำนั้น ได้รับประสบการณ์มากมายและน่าประทับใจอย่างยิ่ง สำหรับรายงานสหกิจศึกษาลงฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เกิดจากความร่วมมือ และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ดังนี้

1. คุณ ภัทรนลิน เกียรติกมลศรี พนักงานที่ปรึกษา
2. คุณ นลินรัตน์ เกียรติกมลศรี ผู้บริหาร
3. คุณ เจษฎา เกียรติกมลศรี ผู้จัดการ
4. คุณ ชุติภา ไชยลี หัวหน้าแผนกจัดซื้อ
5. ดร. ชลิตา รัตสาร อาจารย์ที่ปรึกษา

และบุคคลท่านอื่น ที่ไม่ได้กล่าวนามทุกท่าน

ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดทำรายงาน ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและเป็นທີ່ปรึกษาในการทำรายงานฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดีตลอดจนให้ประสบการณ์ในด้านการทำงาน การเรียนรู้ การวางตัวทางสังคมที่เหมาะสม และการได้รับการดูแลในเรื่องการสอนงานเป็นอย่างดี และช่วยส่งเสริมให้ผู้จัดทำนั้นมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองในหลายๆ ด้านทั้งด้านทักษะการใช้โปรแกรมในการทำงาน และการทำเอกสาร การพูดต่อหน้าผู้คนที่สาธารณะ และทักษะการใช้ชีวิตในการทำงานที่แท้จริง ซึ่งผู้จัดทำขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ณ ที่นี้ด้วย

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
จดหมายนำส่งรายงาน	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
Abstract	ง
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ขอบเขตของโครงการ	1
1.4 วัตถุประสงค์ที่ได้รับ	2
บทที่ 2 ทบทวนเอกสาร/วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	3-7
บทที่ 3 รายละเอียดการปฏิบัติงาน	
3.1 ชื่อและสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ	8
3.2 ลักษณะการประกอบการของผลิตภัณฑ์การให้บริการหลักขององค์กร	9
3.3 รูปแบบการจัดองค์กร	10
3.4 ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	11
3.5 ชื่อและตำแหน่งงานของพนักงานที่ปรึกษา	12
3.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	12
3.7 ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน	12

	หน้า
บทที่ 4 ผลการปฏิบัติงานตามโครงการ	
4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ	13
4.2 ขั้นตอนการดำเนินการมาตรฐานแรงงานไทย	14-38
4.3 คุณสมบัติของผู้สมัครตราสัญลักษณ์ระบบมาตรฐานการส่งออก	39-40
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลโครงการ	41
5.2 สรุปผลการปฏิบัติงานสหกิจ	42
บรรณานุกรม	43
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รูปขณะปฏิบัติงาน	44-45
ภาคผนวก ข บทความวิชาการ	46-49
ภาคผนวก ค ไวนิล	50-51

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับ ประตูกระจก ประตูไม้ ประตูอลูมิเนียม ทั้งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ การที่ผู้จัดทำได้มาปฏิบัติงานทำให้เรียนรู้การทำระบบ ISO 9001 2015 การทำมาตรฐานแรงงานไทย การทำมาตรฐานอุตสาหกรรม รวมถึงการเรียนรู้การรองรับระบบมาตรฐานการส่งออก

ดังนั้นผู้จัดทำจึงสนใจขั้นตอนการทำมาตรฐานแรงงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการทำข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถลดความเสี่ยงในการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1.2.1. เพื่อศึกษาและเข้าใจขั้นตอนการทำมาตรฐานรองรับการส่งออก
- 1.2.2. เพื่อให้ทราบถึงข้อกำหนดรายละเอียดต่างๆ ในขั้นตอนการทำมาตรฐานรองรับการส่งออก
- 1.2.3. เพื่อลดความเสี่ยงในการผลิตสินค้าส่งออก

1.3 ขอบเขตของโครงการ

- 1.3.1 สามารถอธิบายขั้นตอนการทำมาตรฐานรองรับการส่งออกได้
- 1.3.2 สามารถเข้าถึงและอธิบายหัวข้อกำหนดต่างๆ ในการทำมาตรฐานรองรับการส่งออกได้
- 1.3.3 เพื่อสนับสนุนการผลิตและส่งออก

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1.4.1 ได้เข้าใจและเรียนรู้ถึงองค์ประกอบการรองรับมาตรฐานการส่งออก
- 1.4.2 เป็นการอธิบายรายละเอียดถึงขั้นตอนการทำมาตรฐานแรงงานไทย
- 1.4.3 ลดความเสี่ยงในการผลิตสินค้าที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างปฏิบัติงาน



บทที่ 2

การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 ระบบมาตรฐานการส่งออก

ระบบมาตรฐานการส่งออกปัจจุบันเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งสินค้าออกสู่ตลาดต่างประเทศ เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ซื้อผู้คัดเลือกหรือผู้ประกอบการต่างประเทศในการตัดสินใจซื้อสินค้า รวมถึงช่วยสนับสนุนส่งเสริมความพึงพอใจความเชื่อมั่นของผู้ซื้อต่างประเทศในการทำการค้ากับผู้ประกอบการไทยที่ได้รับเครื่องหมายระบบมาตรฐานการส่งออก เนื่องจากเป็นระบบมาตรฐานกระบวนการผลิตใส่ใจในทุกขั้นตอนรายละเอียดที่สากลยอมรับ คำนึงถึงคุณภาพสินค้าที่ผู้บริโภคจะได้รับอีกทั้งเป็นการตอกย้ำภาพลักษณ์ที่ดีของสินค้าประเทศไทยว่า เป็นแหล่งผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่ต่างประเทศไว้วางใจ ซึ่งมีส่วนช่วยสร้างมูลค่าทางการค้าและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสินค้าและบริการของไทยในตลาดต่างประเทศ การที่จะได้รับเครื่องหมายระบบมาตรฐานการส่งออกจะต้องได้รับการรองรับจากมาตรฐานแรงงานไทย(มรท.8001-2553) ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001) ได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry)

2.2 มาตรฐานแรงงานแรงงานไทย

มาตรฐานแรงงานไทย เป็น ข้อกำหนดการปฏิบัติระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานจ้างที่ต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่ก่อให้เกิดความเอารัดเอาเปรียบเกี่ยวกับการจ้างงานและการปฏิบัติงาน เช่น ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ชั่วโมงและเวลาการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง สวัสดิการต่างๆ ผลค่าจ้างค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ปัจจุบันมาตรฐานแรงงานเกี่ยวข้องกับการค้าตลาดต่างประเทศเป็นอย่างมากเนื่องจากกลุ่มผู้ซื้อผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในต่างประเทศนั้นให้ความสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการที่ต้องเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน โดยได้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขให้ผู้ผลิตต้องปฏิบัติ หากไม่สามารถปฏิบัติตามได้จะส่งผลให้เกิดการยกเลิกสัญญาการสั่งซื้อ อีกทั้งการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไม่เพียงแต่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนการส่งออกแต่ยังทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ลดความ

เสี่ยงในการปฏิบัติงานลดความสูญเสียทั้งทรัพย์สินหรือชีวิต
ก่อให้เกิดขวัญเป็นกำลังใจในการที่สร้างเป็นผลผลิตอย่างเต็มศักยภาพ ในการทำตามระบบมาตรฐาน
แรงงานนั้นจะช่วยให้การผลิตและการจัดการภายในทรงประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้ผู้ประกอบการมีผล
กำไรเพิ่มขึ้นส่งผลให้ลูกจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้นรวมถึงสิ่งสำคัญที่บริษัทได้จากการทำระบบมาตรฐาน
แรงงานไทยคือช่วยลดข้อกีดกั้นทางการค้าลดความกดดันในการเจรจาซื้อขายจากผู้ซื้อใน
ต่างประเทศและอุปสรรคทางการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2.1 ข้อกำหนดแรงงานบังคับ

หมายถึงข้อกำหนดที่ไม่ใช้ความรุนแรงต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็น การทำร้ายร่างกาย การขู่
เข็ญบังคับในการใช้งาน และไม่มีการขีดยกเอกสารส่วนตัวหรือเงินมัดจำที่ทำให้ลูกจ้างจำเป็นต้องทำงาน
ด้วยความไม่เต็มใจ

2.2.2 ข้อกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน

หมายถึงข้อกำหนดที่แสดงการครอบคลุมการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
ไม่ให้อุปการะเอาเปรียบกันทั้งสองฝ่ายมีการยินยอมในอัตราค่าจ้างกันแต่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายที่
กำหนดรวมถึงการทำงานในหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดประจำประเพณีทางนายจ้างต้องจ่ายอัตรา
จ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราจ้างวันธรรมดา ทั้งนี้ต้องมีการยินยอมของลูกจ้างด้วย

2.2.3 ข้อกำหนดชั่วโมงการทำงาน

หมายถึงข้อกำหนดที่แสดงการทำงานของลูกจ้างในหนึ่งวัน ไม่ควรทำงานเกินหลาย
ชั่วโมงมีเวลาพักให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอมีสิทธิลาหยุดไปทำธุระส่วนตัวได้และสามารถลาหยุด
พักผ่อนประจำปีได้รวมถึงนายจ้างต้องประกาศวันหยุดประจำตามประเพณีให้กับลูกจ้างทุกคนได้รับรู้

2.2.4 ข้อกำหนดการเลือกปฏิบัติ

หมายถึงข้อกำหนดแสดงการปฏิบัติงานที่ให้สิทธิลูกจ้างทุกคนมีความเท่าเทียมกันหมด
โดยไม่แบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา หากถูกการเอาเปรียบไม่ได้สิทธิเหมือนลูกจ้างคนอื่นฯ
สามารถร้องเรียนได้และลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่างๆที่ไม่มีผลกระทบความ
เสียหายต่อธุรกิจ

2.2.5 ข้อกำหนดวินัยและการลงโทษ

หมายถึงข้อกำหนดว่าไม่มีการลงโทษที่มีความรุนแรงทางร่างกายหรือล่วงเกินล่วงละเมิดทางเพศ ไม่มีการหักค่าจ้างหรือลดค่าจ้างเนื่องจากการลงโทษที่เกิดขึ้นและมีการประกาศวินัยการลงโทษโดยได้รับรู้กันทุกตำแหน่งทุกแผนก

2.2.6 ข้อกำหนดการใช้แรงงานเด็ก

หมายถึงข้อกำหนดว่าไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กในการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานหลายชั่วโมงมากเกินไปและทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพรวมถึงต้องเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น

2.2.7 ข้อกำหนดการใช้แรงงานหญิง

หมายถึงข้อกำหนดว่าไม่ให้หญิงมีครรภ์ปฏิบัติงานในที่เสี่ยงอันตรายหรือสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตรายรวมถึงมีสิทธิในการลาคลอดได้โดยไม่ผิดกฎระเบียบในการลาของสถานประกอบการและไม่มีการเลิกจ้างงาน ลดค่าจ้างงาน สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆเพราะลูกจ้างมีครรภ์

2.2.8 ข้อกำหนดเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

หมายถึงข้อกำหนดว่าลูกจ้างทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการเจรจาต่อรองเสนอข้อปฏิบัติหรือเรียกร้องสิ่งที่ไม่เป็นธรรมภายในสถานประกอบการได้และมีการจัดตั้งตัวแทนผู้เจรจาโดยไม่ถูกการเลิกจ้างงานอันเนื่องมาจากสาเหตุการร้องเรียนหรือการพูดคุยเจรจากัน

2.2.9 ข้อกำหนดสวัสดิการ

หมายถึงข้อกำหนดให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีห้องน้ำที่ได้มาตรฐานแบ่งแยกเพศ ชาย หญิง ในการทำกิจกรรมส่วนตัวของลูกจ้าง มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นกรณีเกิดอุบัติเหตุขึ้นและสามารถเบิกการรักษาเบื้องต้นในการรักษาอาการบาดเจ็บหรืออาการไม่สบายได้

2.2.10 ข้อกำหนดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมายถึงข้อกำหนดการสร้างความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันอันตรายในสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลาจึงต้องมีความพร้อมมีข้อมูลสิ่งที่เป็นอันตรายภายในสถานประกอบการพร้อมเรียนรู้และป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างปฏิบัติงาน

2.3 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001)

ระบบบริหารงานคุณภาพ (Quality Management System: QMS) เป็นระบบมาตรฐานสากลที่ทั่วโลกยอมรับและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นกระบวนการบริหารจัดการการผลิตที่มีขั้นตอนละเอียดสามารถตรวจสอบหรือเช็คแหล่งที่มาการผลิตได้ทุกขั้นตอนและเป็นมาตรฐานที่ได้รับความนิยมความไว้วางใจจากบริษัทข้ามชาติและบริษัทต่างประเทศทั่วโลก ดังนั้นจึงเป็นข้อตกลงทางการค้าและการเจรจาติดต่อทางการธุรกิจที่ต้องมีระบบบริหารงานคุณภาพเป็นเครื่องประกันคุณภาพและความมั่นใจ

2.4 มาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry)

อุตสาหกรรมสีเขียว หมายถึง สถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการผลิตต่างๆและระบบการจัดการบริหารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยนำหลักการลดการใช้สิ่งที่ไม่จำเป็นหรือก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยทางทรัพยากร การใช้ทรัพยากรที่มีให้คุ้มค่าที่สุด และการนำทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่นั้นมาใช้ให้เกิดก่อให้เกิดการประหยัดต้นทุนต่อสถานประกอบการและลดการทำลายทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

บทที่ 3

รายละเอียดการปฏิบัติงาน

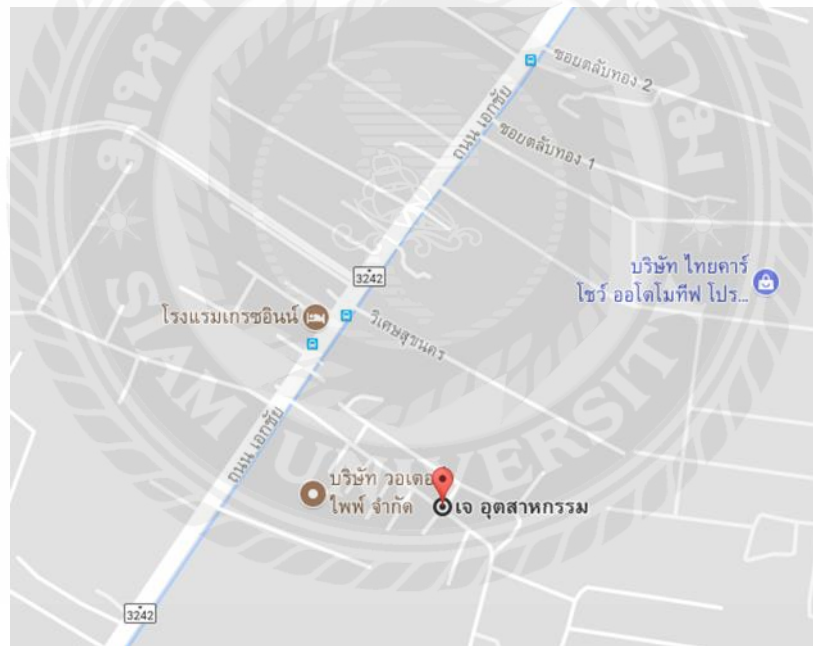
3.1 ชื่อและที่ตั้งของสถานประกอบการ

บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด

116/9 ม.2 ซ.กองพนันพล ถ.เอกชัย ถนน 116/9 หมู่ 9 ซ.กองพนันพล ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000 ต. บางน้ำจืด อ. เมืองสมุทรสาคร จ. สมุทรสาคร 74000

Email info@pt-handle.com Phone 034-824602-3 Fax 034-824341-2 Mobile 081-584-5300

Website www.pt-handle.com



รูปที่ 3.1 แผนที่ตั้ง บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด

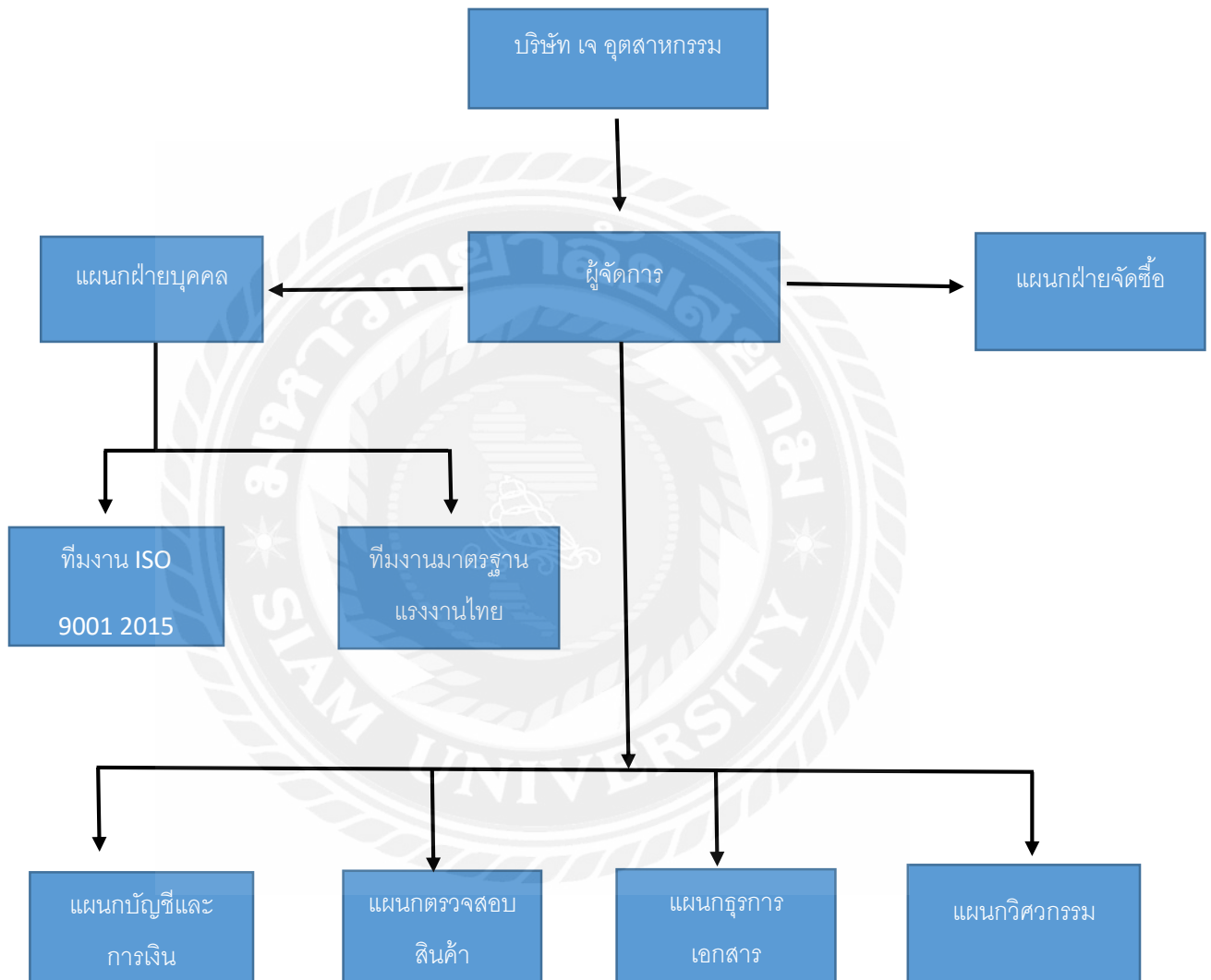
3.2 ลักษณะการประกอบผลิตภัณฑ์การให้บริการหลักขององค์กร

บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับ ประตูกระจก ประตูไม้ ประตูอลูมิเนียม ประตูเหล็ก ทั้งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้รับการยอมรับจาก สถาปนิก วิศวกร ผู้รับเหมาและเจ้าของ โครงการ อีกทั้งยังเป็นผู้ผลิตสินค้าให้กับหลายๆแบรนด์ดัง



รูปที่ 3.2 แสดงผลิตภัณฑ์ขององค์กร

3.3รูปแบบการจัดองค์กรและการบริหารองค์กร



-ระบบมาตรฐานแรงงานไทย การทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ซื้อผู้ประกอบการไทยเป็นอย่างมากนอกจากจะจัดการบริหารแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้วยังส่งผลให้การส่งออกง่าย

ขึ้นลดอุปสรรคทางการค้าลดการกีดกันทางการค้าเนื่องจากผู้ประกอบการต่างประเทศให้ความสำคัญต่อการไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมาก

3.3.1 วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำด้านการผลิตอุปกรณ์บ้านเปลือย และอุปกรณ์อลูมิเนียม ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

3.3.2 พันธกิจ

1. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
2. ทำกิจกรรมทางการตลาดอย่างสม่ำเสมอ
3. ควบคุมคุณภาพโดยการตรวจสอบทุกขั้นตอน
4. พัฒนาบุคลากรโดยระบบการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการผลิตและบริการ
5. มีการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย
6. พัฒนาระบบการภายในด้วยการที่มีมาตรฐาน ISO9001:2015
7. ปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆของลูกค้า และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3.3.3 นโยบายคุณภาพ

เราจะมุ่งมั่นพัฒนาสินค้าของเรา
ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล
เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

3.4 ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

นาย ชรินทร์ พุ่มจันทร์ ได้รับตำแหน่งฝ่ายทีมงาน ISO

โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

-ตรวจสอบข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

-ทำเอกสารประกอบ ISO 9001 2015

-เรียบเรียงตารางผู้ซื้อผู้ขาย

-ทำการจัดคลังสินค้า

-คู่มือความปลอดภัยในการผลิตสินค้าส่งออก

-ตรวจเช็คสภาพสินค้า

3.5 ชื่อและตำแหน่งพนักงานที่ปรึกษา

พนักงานที่ปรึกษา คุณ ภัทร์นลิน เกียรติกมลศรี

ตำแหน่งงาน ฝ่ายบุคคล

3.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเริ่มตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2561 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2561

3.7 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

3.7.1 กำหนดหัวข้อโครงการจากงานที่พนักงานที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.7.2 ศึกษาข้อมูลรายละเอียด โดยการศึกษาจากเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร มีวิธีการทำแบบไหนบ้าง รวมถึงความหมายแต่ละหัวข้อกำหนด

3.7.3 วิเคราะห์ข้อมูล จากการลงมือปฏิบัติการทำมาตรฐานแรงงานไทยทำให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขในหัวข้อกำหนดจากนั้นนำมาวิเคราะห์และสรุป

3.7.4 เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างปฏิบัติงานนั้นได้เก็บเอกสารและภาพประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาทำเป็นรูปเล่มโครงการ

3.7.5 จัดทำรูปเล่ม เรียบเรียงเอกสารตามลำดับขั้นตอนก่อนดำเนินการลงรายละเอียดรูปเล่ม

ตารางที่ 1 แสดงระยะเวลาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค.61	ส.ค.61
กำหนดหัวข้อโครงการ	←→			
ศึกษาข้อมูลรายละเอียด		←→→→		
วิเคราะห์ข้อมูล		←→→		
เก็บรวบรวมข้อมูล		←→→		
จัดทำรูปเล่ม		←→→→		

3.8 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้

อุปกรณ์ที่ใช้

-เครื่องคอมพิวเตอร์

-โน้ตบุ๊ก

-เครื่อง Printer

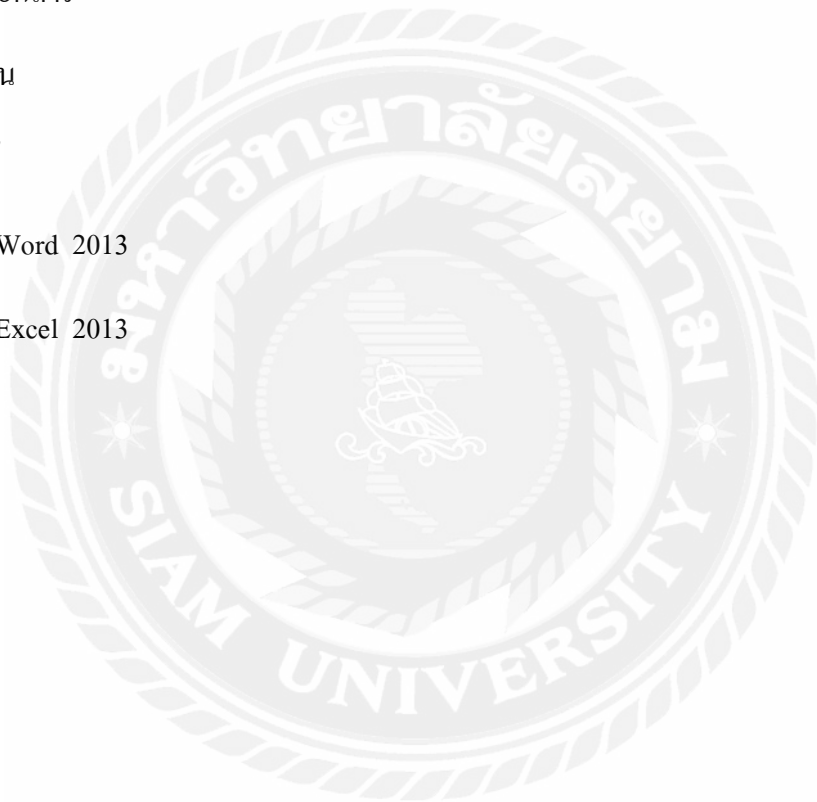
-เครื่องถ่ายเอกสาร

-เครื่องสแกน

โปรแกรมที่ใช้

-Microsoft Word 2013

-Microsoft Excel 2013



บทที่ 4

ผลปฏิบัติตามโครงการ

จากการมาที่ได้ปฏิบัติงาน ณ บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด ทำให้สนใจที่จะศึกษาขั้นตอนวิธีการทำมาตรฐานแรงงานไทยตามหัวข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อสมัครเป็นสมาชิกระบบมาตรฐานการส่งออกและเป็นแบรนด์ส่งออกสินค้าของประเทศไทยว่าเป็นแหล่งผลิตสินค้าและบริการที่ต่างประเทศยอมรับและไว้วางใจ ทำให้ต้องเข้าใจในการเรียนรู้และปฏิบัติงานในหัวข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้จัดทำได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด ตามหัวข้อกำหนดทั้งหมดที่บริษัทยังไม่ได้จัดทำตามกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรวมถึงปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องที่จะทำให้บริษัทไม่ผ่านมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและการเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน ซึ่งหากผู้ประกอบการหรือบริษัทไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อทางด้านการค้า เช่น การยกเลิกสัญญาซื้อขายจากต่างประเทศ ทำให้บริษัทนั้นจำเป็นต้องมีมาตรฐานแรงงานเพื่อการปกป้องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานทั้งการส่งสินค้าภายในประเทศการส่งสินค้าออกนอกประเทศ

บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับ ประตูกระจก ประตูไม้ ประตูอลูมิเนียม ประตูเหล็ก ทั้งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ด้วยการที่บริษัทมีนโยบายมุ่งมั่นที่จะผลิตและจำหน่ายสินค้าส่งออกในต่างประเทศให้ได้มากยิ่งขึ้นจึงทำการสมัครเป็นสมาชิกระบบมาตรฐานการส่งออก และเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งสินค้าออกสู่ตลาดต่างประเทศ โดยก่อนที่บริษัทจะสมัครเป็นสมาชิกได้จะต้องมีระบบมาตรฐานรองรับ 3 ระบบมาตรฐานด้วยกันคือ 1 มาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) 2 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001) 3 มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2553) เพื่อใช้ในการสมัครเป็นสมาชิกระบบมาตรฐานการส่งออกรวมถึงการเพิ่มยอดขายและกระจายสินค้าไปในต่างประเทศ

4.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการมาตรฐานแรงงานไทยมีดังนี้

4.2.1 ข้อกำหนดแรงงานบังคับ เป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยแสดงหัวข้อกำหนดคดีไม่ใช่ ความรุนแรงต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็น การทำร้ายร่างกาย การขู่เข็ญบังคับใช้งาน และไม่มีการยึดเอกสาร ส่วนตัวหรือเงินมัดจำที่ทำให้พนักงานจำเป็นต้องทำงานด้วยความไม่เต็มใจ ดังนั้นหัวข้อกำหนดนี้จะ แสดงไม่ให้ผู้ประกอบการใช้แรงงานบังคับใดๆทั้งสิ้นเพราะจะทำให้ไม่ผ่านมาตรฐานแรงงานในหัวข้อ นี้

แบบประเมินขั้นตอนที่ 1
ตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓)
ระดับพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อสถานประกอบการ (ภาษาไทย) (ภาษาอังกฤษ)	
ที่อยู่	
โทรศัพท์	โทรสาร	Email
Web address	
ผู้ประกอบการ มรท.๘๐๐๑	ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเบื้องต้น
ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ระดับพื้นฐาน (ข้อกำหนด 5.3 -5.12)

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.3 แรงงานบังคับ			
1.	มีนโยบาย / ประกาศ หรือระเบียบปฏิบัติที่แสดงว่าไม่ใช้แรงงานบังคับ และถูกจ้างได้ฟรีโดยทั่วกัน		
2.	มีหลักฐานแสดงความยินยอมทำงานล่วงหน้าและทำงานในวันหยุดงานของถูกจ้าง		
3.	มีการชี้แจง/ปฐมนิเทศเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง เงื่อนไขการทำงาน ให้ถูกจ้างที่เข้านงานใหม่ครบถ้วน (ทั้งนี้ เงื่อนไขสหภาพการจ้าง สหภาพการทำงานต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน)		
4.	ถูกจ้างสามารถลาออกจากงานได้ตามความต้องการ		
5.	ถูกจ้างมีเสรีภาพในการเข้าออกสถานที่ทำงานได้ในกรณีที่มีกิจธุระและมีอิสระในการทำกิจส่วนตัว		
6.	ไม่มีการจับบังคับถูกจ้าง เช่นหักเงินค่าจ้างเพื่อร่วมทำกิจกรรมที่จัดขึ้นในสถานประกอบการการยึดบัตรประจำตัวประชาชน การข่มขู่ ฯลฯ		
7.	ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันจากถูกจ้างยกเว้นกฎหมายกำหนดไว้		
8.	มีการวิธีการเก็บรักษาเงินประกันของถูกจ้างไว้ในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงิน และมีการคืนเงินประกันภายใน 7 วัน เมื่อถูกจ้างลาออกหรือสิ้นสุดสัญญา		

รูปที่ 4.1 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อกำหนดแรงบังคับ

ผู้ปฏิบัติสหกิจเริ่มทำการตรวจสอบบริษัทในหัวข้อกำหนดการใช้แรงงานบังคับ พบว่าจากการตรวจสอบมี 1 ข้อที่บริษัทยังไม่ได้ปฏิบัติตาม คือ มีนโยบาย / ประกาศ หรือระเบียบปฏิบัติที่แสดงว่าไม่ใช้แรงงานบังคับให้ลูกจ้างได้รับรู้ โดยจะมีขั้นตอนการทำดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติสหกิจจัดทำเอกสารนโยบายระเบียบปฏิบัติที่แสดงว่าไม่ใช้แรงงานบังคับ เป็นเอกสารที่ใช้ในการยืนยันในหัวข้อกำหนดนี้ว่าบริษัทได้ทำการประกาศให้ลูกจ้างรับรู้นโยบายระเบียบปฏิบัติที่แสดงว่าไม่ใช้แรงงานบังคับเพื่อให้ลูกจ้างเห็นเอกสารฉบับนี้โดยรับรู้อีกด้วย

การใช้แรงงานในสถานที่ประกอบการ

กฎการใช้แรงงานจัดทำขึ้นเมื่อ ณ บจก. เจ อุตสาหกรรม ระหว่าง บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด
ที่อยู่ปัจจุบัน 116/9 หมู่ที่ 2 ซ.ทองนันทผล อ.เอกชัย-บางบอน ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000
(เพื่อแสดงว่านายจ้างไม่ใช้แรงงานบังคับกับลูกจ้าง) ฝ่ายหนึ่งกับ นายนางนางสาว.....
ทั้งสองฝ่ายได้รับรู้โดยทั่วกัน ดังมีข้อความต่อไปนี้

1. ไม่ใช้แรงงานด้วยการขู่บังคับ ไม่ใช้การใช้ความรุนแรงทางกายหรือการทารุณทางเพศ
2. ลูกจ้างสามารถลาออกจากงานได้ตามความต้องการ
3. ลูกจ้างมีเสรีภาพในการเข้าออกสถานที่ทำงานได้ในกรณีที่มีกิจธุระและมีอิสระในการทำส่วนตัว
4. ไม่มีการมีบังคับลูกจ้าง เช่นหักเงินค่าจ้างเพื่อร่วมทำกิจกรรมที่จัดขึ้นในสถานประกอบการการชื้อบัตรประจำตัวประชาชน การข่มขู่ ฯลฯ
5. ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันจากลูกจ้างขกเว้นกฎหมายกำหนด

ลงชื่อ นายจ้าง
(นาง นลินรัตน์ เกียรติกมลศรี)

ลงชื่อ ลูกจ้าง
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(นางสาว วัลลภา แสนรัมย์)

ลงชื่อ พยาน
(นางสาว จุติกา ไชยดี)

รูปที่ 4.2 แสดงเอกสารนโยบายเพื่อให้ลูกจ้างเห็นรับรู้

2. จัดเตรียมเอกสารตามรายชื่อลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติสหกิจมีหน้าที่จัดเตรียมเอกสารตามรายชื่อลูกจ้างเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเซ็นรับรู้

3. ทำการประชุมลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติสหกิจมีหน้าที่คอยประสานงานไปยังหัวหน้าแผนกต่างๆ เพื่อให้มาประชุมในการเรียกประชุมครั้งนี้จะเรียกทีละแผนกเพื่อไม่ให้เสียเวลาในการทำงานหรือเสียผลประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดในบริษัท

4. ประกาศให้รับทราบโดยทั่วกันว่าบริษัทมีนโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับหรือสนับสนุนแรงงานบังคับ ผู้ปฏิบัติสหกิจทำการชี้แนะหัวข้อกำหนดต่างๆและอธิบายให้ลูกจ้างที่ยังไม่เข้าใจก่อนเซ็นรับรู้

5. นำเอกสารที่จัดเตรียมไว้ให้ลูกจ้างเซ็นเพื่อรับรู้ว่ามีใช้แรงงานบังคับ ผู้ปฏิบัติสหกิจมีหน้าที่จัดเก็บเอกสารที่เซ็นรับรู้แล้วและนำไปเก็บที่ฝ่ายเอกสาร



รูปที่ 4.3 ประกาศนโยบายและให้ลูกจ้างเซ็นรับรู้

4.2.2 ข้อกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน เป็นเอกสารเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยหัว

ข้อกำหนดที่แสดงการครอบคลุมการจ่ายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ให้ถูกการเอาเปรียบกันทั้งสองฝ่ายมีการยินยอมในอัตราค่าจ้างกันแต่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายที่กำหนดรวมถึงการทำงานในหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดประจำประเพณีทางนายจ้างต้องจ่ายอัตราจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราจ้างวันธรรมดา ทั้งนี้ต้องมีการยินยอมของลูกจ้างด้วย

4.2.3 ข้อกำหนดชั่วโมงการทำงาน เป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยหัวข้อกำหนดที่แสดง

การทำงานของลูกจ้างในหนึ่งวันไม่ควรทำงานเกินหลายชั่วโมงมีเวลาพักให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอมีสิทธิลาหยุดไปทำธุระส่วนตัวได้และสามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้รวมถึงนายจ้างต้องประกาศวันหยุดประจำตามประเพณีให้กับลูกจ้างทุกคนได้รับรู้โดยทั่วกัน

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อที่บท 5.4 ส่วนตอบแทนการทำงาน			
9.	มีการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		
10.	มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติและมีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า และไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ ตามลำดับ		
11.	มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด		
12.	มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตรา ค่าจ้างปกติ กรณีไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด		
13.	มีการจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นที่ลูกจ้างยินยอม		
14.	มีการจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด		
15.	มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง แสดงให้ลูกจ้างทุกคนทราบ		
16.	มีการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี		
17.	ไม่มีมีการหักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ ยกเว้นที่กฎหมายกำหนด		
18.	มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เรื่อง 1) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด 2) วันลาและหลักเกณฑ์การลา 3) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ		
19.	ลูกจ้างลาป่วยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปีละไม่เกิน 30 วัน		
20.	ไม่มีการเรียกใบรับรองแพทย์ กรณีลูกจ้างลาป่วย น้อยกว่า 3 วัน		

รูปที่ 4.4 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.5 ชั่วโมงการทำงาน			
21.	มีการกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์		
22.	มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน		
23.	มีการทำงานล่วงเวลา ไม่เกิน 36 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์		
24.	งานอันอาจเป็นอันตราย มีการทำงานวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 42 ชั่วโมง		
25.	ในกิจการปีใดเคยมีการทำงานวันละไม่เกิน 12 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง		
26.	มีการกำหนดเวลาพักวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน		
27.	มีการกำหนดเวลาพัก ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างขับขียนพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง		
28.	มีเวลาพักอย่างน้อย 20 นาที ก่อนทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง		
29.	มีประกาศวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน และจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทุกคน		
30.	กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง		
31.	มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่อง 1) รับทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก 2) วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด 3) หลักเกณฑ์การทำงาน การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด		

รูปที่ 4.5 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อกำหนดชั่วโมงการทำงาน

ผู้ปฏิบัติสหกิจทำการจัดตรวจสอบบริษัทในหัวข้อกำหนดการใช้แรงงานบังคับและหัวข้อกำหนดชั่วโมงการทำงาน พบว่าจากการตรวจสอบยังไม่มีเอกสารที่แสดงเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างรับรู้ทั่วกัน ผู้ปฏิบัติสหกิจจึงได้รับมอบหมายให้ทำสัญญาจ้างแรงงานที่ครอบคลุมหัวข้อกำหนดการใช้แรงงานและหัวข้อกำหนดชั่วโมงการทำงาน โดยจะมีหัวข้อกำหนดดังนี้

1. มีการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
2. มีการจ่ายเงินค่าจ้างสถานที่ทำงานหรือที่อื่นที่ลูกจ้างยินยอม
3. ไม่มีการหักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ ยกเว้นที่กฎหมายกำหนด
4. มีการกำหนดเวลาทำงานทำงานปกติของลูกจ้างวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์

5. มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน

6. มีประกาศวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน และจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทุกคน

7. กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี "ได้" ไม่น้อยกว่า 6 วัน ทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

8. มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่อง

8.1 วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

8.2 วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด

8.3 หลักเกณฑ์การทำงาน การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานทำขึ้นเมื่อ ณ บจก. เซ อุตสาหกรรม ระหว่าง บริษัท เซ อุตสาหกรรม จำกัด
ที่อยู่ปัจจุบัน 116/9 หมู่ที่ 2 ซ.กองพันพล อ.เอกชัย-บางบอน ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000
(ซึ่งต่อไปมีในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ นายนาง/นางสาว.....
ที่อยู่ 116/9 หมู่ที่ 2 ซ.กองพันพล อ.เอกชัย-บางบอน ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000
(ซึ่งต่อไปมีเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน ดังนี้ข้อความต่อไปนี้

1. ตำแหน่งงาน และ อัตราค่าจ้าง
นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและถูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง
อัตราค่าจ้าง 300 ต่อเดือน / วัน / ชั่วโมง โดยตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่ 5 และ 20 ของเดือน
และไม่มีกรหักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ ยกเว้นที่กฎหมายกำหนดรวมถึงจ่ายค่าจ้างในสถานที่ทำงาน

2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน
ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ทำงาน
ณ. 116/9 หมู่ที่ 2 ซ.กองพันพล อ.เอกชัย-บางบอน ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000
การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำได้อีกการตกลงของทั้งสองฝ่าย

3. ชั่วโมงการทำงาน
ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน ช่วงเช้า 08.00น.-12.00 น. ช่วงบ่าย 13.00-17.00 น.
และใน 1 สัปดาห์ทำงาน 6 วัน

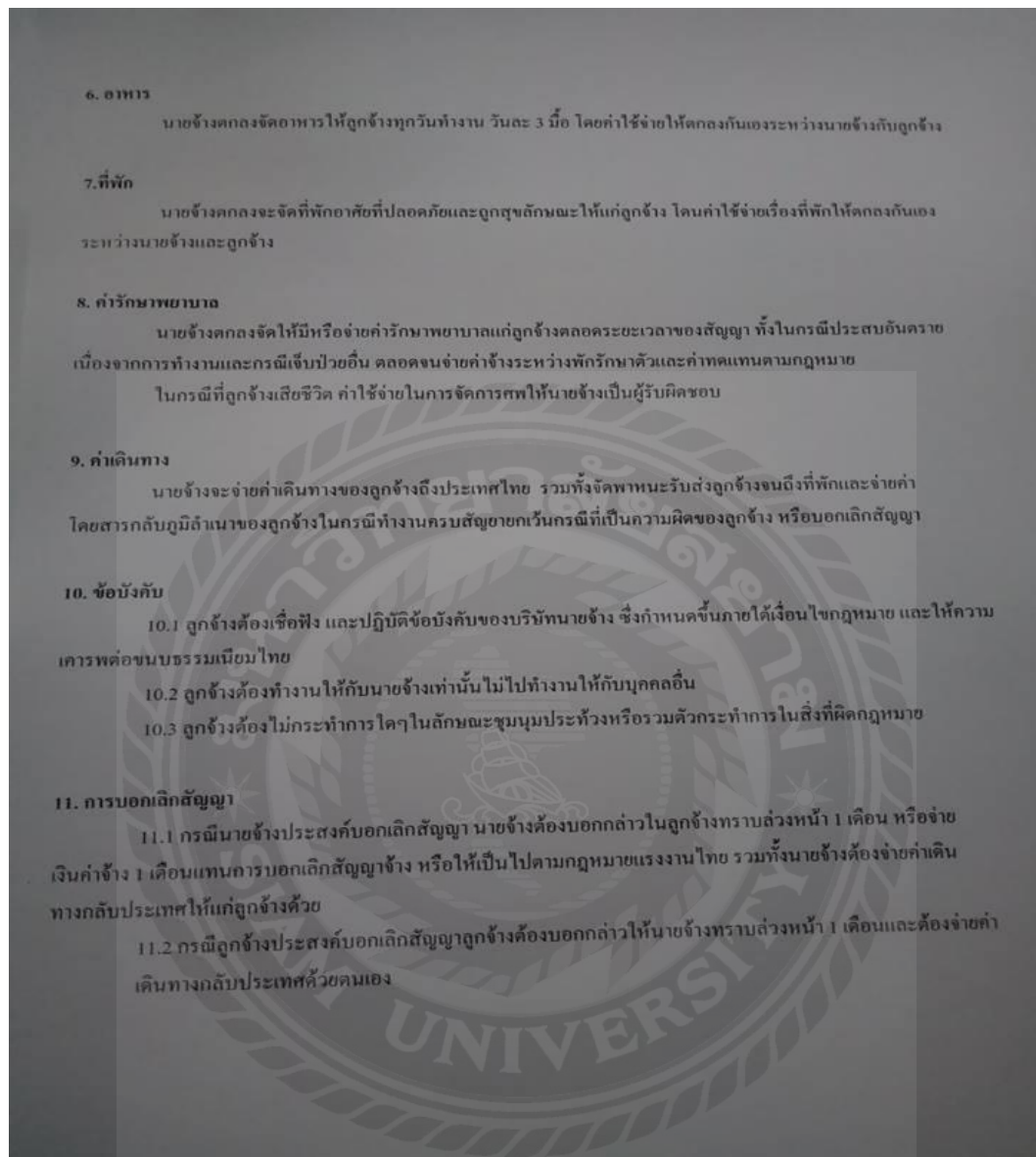
4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ วัน
4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ 13 วัน
4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้างตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 6 วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ด้านนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา 56.25 / ชม.
5.2 ด้านนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตรา 600 ชั่วโมง / วัน

รูปที่ 4.6แสดงเอกสารสัญญาจ้างงานที่ 1



รูปที่ 4.7แสดงเอกสารสัญญาจ้างงานที่ 2

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไปนายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศโดย นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เวื่อนใจอื่นที่มีได้ระบุในสัญญาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้นายจ้างยินยอมรับผิดชอบ ในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

ลงชื่อ นายจ้าง
(นาง นลินรัตน์ เกียรติภมลศรี)

ลงชื่อ ลูกจ้าง
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(นางสาว วัลลภา แสนรัมย์)

ลงชื่อ พยาน
(นางสาว ชุติภา ไชยถิ)

รูปที่ 4.8 แสดงเอกสารสัญญาจ้างงานที่ 3

4.2.4 ข้อกำหนดการเลือกปฏิบัติ เป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยหัวข้อกำหนดแสดงการปฏิบัติงานที่ให้สิทธิลูกจ้างทุกคนมีความเท่าเทียมกันหมดโดยไม่แบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา หากถูกการเอารัดเอาเปรียบไม่ได้สิทธิเหมือนลูกจ้างคนอื่นๆ สามารถร้องเรียนได้และลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่างๆที่ไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจ

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.6 การเลือกปฏิบัติ			
32.	มีนโยบาย / ประกาศ หรือระเบียบปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติและถูกจ้างได้равุ่ทุกคน		
33.	ประกาศรับสมัครงานไม่มีเกณฑ์เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ เช่น ความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การคิดเชื้อชาติ หรือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ฯลฯ		
34.	มีการกำหนดข้อมูลที่ให้กรอกในใบสมัครงานเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถ		
35.	มีการจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนถูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกัน เช่น การกำหนดค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การเกษียณอายุ ฯลฯ		
36.	มีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างทุกคนเสมอภาคและเป็นธรรม โดยไม่แบ่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ มาเป็นเกณฑ์การตัดสินใจ		
37.	กรณีการเลิกจ้าง ต้องมีกระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรม สอดคล้องตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน		
38.	มีระเบียบ/มีการปฏิบัติที่แสดงว่าไม่เลือกปฏิบัติต่อหญิงมีครรภ์ เช่น มีการรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์เข้าทำงาน หรือเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์		
39.	มีการกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกัน		
40.	มีช่องทางการร้องเรียนกรณีลูกจ้างถูกเลือกปฏิบัติ		
41.	มีการจ้างงานคนพิการ หรือส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงาน หรือจัดพื้นที่ให้คนพิการจำหน่ายสินค้า		

รูปที่ 4.9 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อกำหนดการเลือกปฏิบัติ

จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัทตามหัวข้อกำหนดการเลือกปฏิบัติพบว่าได้มีการทำตามหัวข้อกำหนดการเลือกปฏิบัติครบทุกข้อ เนื่องจากบริษัทมีลูกจ้างทั้งคนไทยและลูกจ้างที่ไม่มีสัญชาติไทย มีการจัดสวัสดิการและทุกอย่างที่เป็นสวัสดิการในบริษัททุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันหมดโดยไม่แบ่งสัญชาติไม่แบ่งแยกชายหญิงรวมถึงมีการกำหนดข้อมูลที่ให้กรอกในใบสมัครงานเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถ

ชาวเมียนมา

ชาวกัมพูชา



รูปภาพที่ 4.12 การทำงานร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ

4.2.5 ข้อกำหนดวินัยและการลงโทษ เป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยที่แสดงข้อกำหนดว่าไม่มีการลงโทษที่มีความรุนแรงทางร่างกายหรือล่วงเกินล่วงละเมิดทางเพศ ไม่มีการหักค่าจ้างหรือลดค่าจ้างเนื่องจากการลงโทษที่เกิดขึ้นและมีการประกาศวินัยการลงโทษโดยได้รับรู้ทั่วกันทุกตำแหน่งทุกแผนก

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.7 วินัยและการลงโทษ			
42.	มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและการลงโทษ และถูกจ้างได้วันรู้ที่วกัน		
43.	มีข้อบังคับหรือการปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการหักค่าจ้างหรือการลดค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัย		
44.	มีมาตรการมิให้ถูกจ้างถูกตัวกัน ถูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ		
45.	มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่อง 1) วินัยและโทษทางวินัย 2) การร้องทุกข์		

รูปที่ 4.13 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อกำหนดวินัยและการลงโทษ

จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัทตามหัวข้อกำหนดวินัยและการลงโทษพบว่าได้มีการทำตามหัวข้อกำหนดวินัยและการลงโทษครบทุกข้อ เนื่องจากบริษัทมีการแยกแผนกหญิงกับชายไว้อยู่แล้วเพื่อป้องกันการถูกล่วงเกิน ถูกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ รวมถึงลูกจ้างสามารถร้องทุกข์ได้ตลอดช่วงการทำงาน

4.2.6 ข้อกำหนดการใช้แรงงานเด็ก เป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยที่แสดงข้อกำหนดว่าไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กในการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานหลายชั่วโมงมากเกินไปและทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพรวมถึงเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.8 การจ้างแรงงานเด็ก			
46.	มีการกำหนดมาตรการ หรือมีการปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน		
47.	มีทะเบียนหรือเพิ่มประวัติถูกจ้างแสดงถึงอายุถูกจ้างทุกคนไม่ต่ำกว่า 15 ปี		
48.	มีมาตรการควบคุมถูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ให้ทำงานอันตรายหรืออยู่ในภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตราย หรือทำงาน ระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. หรือทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าหรือเดินทะเล		
49.	มีบันทึกสภาพการจ้างถูกจ้างเด็ก และมีการแจ้งการจ้างถูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี		
50.	มีการแจ้งสิ้นสุดการจ้างถูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี		
51.	ถูกจ้างเด็กมีเวลาพักระหว่างการทำงาน 4 ชั่วโมงแรก และได้พักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง		
52.	มีทะเบียน ข้อบังคับ หรือการ ปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการเรียกเด็กประกันจากถูกจ้างเด็กและไม่จ่ายค่าจ้างของถูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น และ ไม่มีการนำผลประโยชน์ใดที่จ่ายให้ล่วงหน้าก่อนการจ้างมาหักจากค่าจ้างของถูกจ้าง		
53.	ถูกจ้างเด็กมีสิทธิเพื่อการพัฒนา เช่น ประชุม สัมมนาฝึกอบรม และมีการจ่ายค่าจ้างเพื่อการพัฒนานี้ละไม่เกิน 30 วัน		

รูปที่ 4.14 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อข้อกำหนดการใช้แรงงานเด็ก

จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัทตามหัวข้อข้อกำหนดการใช้แรงงานเด็กพบว่าภายในบริษัท ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำให้บริษัทไม่มีปัญหาเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดการใช้แรงงานเด็ก

4.2.7 ข้อกำหนดการใช้แรงงานหญิง เป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยที่แสดงข้อกำหนดว่าไม่ให้หญิงมีครรภ์ปฏิบัติงานในที่เสี่ยงอันตรายหรือสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตรายรวมถึงมีสิทธิในการลาคลอดได้โดยไม่ผิดกฎระเบียบในการลาของสถานประกอบการและไม่มีการเลิกจ้างงาน ลดค่าจ้างงาน สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆเพราะลูกจ้างมีครรภ์

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.9 การใช้แรงงานหญิง			
54.	มีนโยบาย / ประกาศ หรือระเบียบปฏิบัติที่แสดงว่าลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายคนทำงานที่กฎหมายกำหนด		
55.	มีมาตรการควบคุมหรือระเบียบปฏิบัติไม่ให้ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งคนทำงานที่กฎหมายกำหนด และไม่มีการทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. และไม่ให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานที่กฎหมายกำหนด ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง และไม่มีการทำงานในวันหยุด		
56.	ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์มีสิทธิลาป่วย		
57.	มีนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างหญิง หรือไม่มีการลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์		
58.	ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 45 วัน		

รูปที่ 4.15 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อข้อกำหนดการใช้แรงงานหญิง

จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัทตามหัวข้อข้อกำหนดการใช้แรงงานผู้หญิงพบว่าภายในบริษัทได้ทำตามหัวข้อข้อกำหนดการใช้แรงงานหญิงครบทุกข้อ เนื่องจากบริษัทไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างหญิง ไม่มีการลดตำแหน่ง ลดสิทธิประโยชน์เพราะเหตุมีครรภ์อยู่แล้ว รวมถึงไม่มีการทำงานระหว่าง 22.00-06.00 น.และทำงานล่วงเวลา ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้าง

4.2.8 ข้อกำหนดเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง เป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยที่แสดงข้อกำหนดว่าลูกจ้างทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการเจรจาต่อรองเสนอข้อปฏิบัติหรือเรียกร้องสิ่งที่ไม่เป็นธรรมภายในสถานประกอบการได้และมีการจัดตั้งตัวแทนผู้เจรจาโดยไม่ถูกการเลิกจ้างงานอันเนื่องมาจากสาเหตุการร้องเรียนหรือการพุดคุยเจรจากัน

หัวข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง			
59.	มีการปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการแทรกแซงขัดขวางการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างหรือการเจรจาต่อรอง		
60.	มีการปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการเลิกจ้างหรือกระทำการอันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้เพราะเหตุที่ถูกจ้างขึ้นชื่อหรือร้องเจรจาหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน		
61.	มีการปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการขัดขวางหรือกีดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน		
62.	มีการเจรจาต่อรองหรือพูดคุยกันกับตัวแทนลูกจ้างหรือองค์กรของลูกจ้าง		
63.	มีการปฏิบัติที่แสดงว่าไม่มีการเลิกจ้างลงโทษ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างวันแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน		
64.	มีการปฏิบัติที่เป็นธรรม ต่อผู้แทนลูกจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน		

รูปที่ 4.15 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัทตามหัวข้อกำหนดเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองพบว่าภายในบริษัทได้ทำตามหัวข้อกำหนดเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองครบทุกข้อ เนื่องจากบริษัทเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้และมีการชี้แจงความขัดข้องที่ไม่เข้าใจกันต่อการปฏิบัติงาน

4.2.9 ข้อกำหนดสวัสดิการ เป็นเป็นเอกสารมาตรฐานแรงงานไทยที่แสดงข้อกำหนดให้ ลูกจ้างได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีห้องน้ำที่ได้มาตรฐานแบ่งแยก เพศ ชาย หญิง ในการทำกิจกรรมส่วนตัวของลูกจ้าง มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นกรณีเกิดอุบัติเหตุขึ้นและ สามารถเบิกยารักษาเบื้องต้นในการรักษาอาการบาดเจ็บหรืออาการไม่สบายได้

ตัวชี้	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
จัดเกณฑ์ 5.12 สวัสดิการ			
65.	มีห้องอาบน้ำถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีจำนวนเพียงพอสำหรับลูกจ้าง		
66.	มีการแยกห้องอาบน้ำระหว่างลูกจ้างชายและหญิง		
67.	มีห้องส้วมถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีจำนวนเพียงพอสำหรับลูกจ้าง		
68.	มีการแยกห้องส้วมระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง		
69.	มีกระดานชำระหรืออ่างสำหรับชำระล้าง และมีกำหนดผู้รับผิดชอบการทำความสะอาด		
70.	มีผลการตรวจคุณภาพน้ำดื่มและมีปริมาณเพียงพอสำหรับลูกจ้าง		
71.	มีป้ายจัดการปฐมพยาบาลบนที่กฎเกณฑ์กำหนด และมีทะเบียนควบคุมรายการปัจจัยการปฐมพยาบาล		
72.	มีสถานที่รับประทานอาหารสะอาดและถูกหลักสุขาภิบาล		
73.	มีสถานที่เก็บอาหารที่สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาล		
74.	มีมาตรการควบคุมสุขอนามัยของผู้ปรุงอาหาร เช่น กวจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี		
75.	มีห้องรักษาพยาบาลหรือเตียงพักคนไข้ เวชภัณฑ์และยาเพียงพอต่อการรักษาพยาบาลเบื้องต้น (กรณีมีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป)		
76.	มีพยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำตลอดเวลาทำงาน (กรณีมีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป)		
77.	มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือมีกัญญากรโรงพยาบาลแทนกรจัดให้มีแพทย์ (กรณีมีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป)		
78.	กรณีมีการจัดที่พักอาศัยให้กับลูกจ้าง <ul style="list-style-type: none"> 1) มีความเป็นเลิศส่วนแยกระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง 2) มีอุปกรณ์เครื่องใช้เพื่อให้อุณหภูมิห้องนอนนอนหลับได้สุขสบายตามสภาพ 3) มีการทำความสะอาดที่พักรู้อย่างเป็นประจำ 4) มีการรักษาความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง 		
79.	มีประกาศ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน (กรณีมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป)		
80.	คณะกรรมการฯ มาจากการเลือกตั้ง		
81.	มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อย 3 เดือน ต่อ 1 ครั้ง		
82.	มีประกาศ หรือ จัดสวัสดิการตามกฎหมายหรือคณที่มีข้อตกลง		

รูปที่ 4.16 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อสวัสดิการ

จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัทตามหัวข้อข้อกำหนดสวัสดิการ พบว่า บริษัทได้ทำตามหัวข้อกำหนดสวัสดิการครบทุกข้อ เนื่องจากบริษัทมีห้องน้ำที่ถูกต้องตามมาตรฐาน มีการแยกห้องน้ำระหว่างชายหญิง มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีที่พักอาศัยให้กับลูกจ้างที่มีความสะอาดและรักษาความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง

4.2.10 ข้อกำหนดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเป็น เอกสารมาตรฐานแรงงานไทยที่แสดงข้อกำหนดการสร้างความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันอันตรายในสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น ได้อยู่ตลอดเวลาจึงต้องมีความพร้อมมีข้อมูลสิ่งที่เป็นอันตรายภายในสถานประกอบการพร้อมเรียนรู้และป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		มี/ไม่มี	เอกสารอ้างอิง
ข้อกำหนด 5.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
83.	มีข้อบังคับ และคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน		
84.	มีการติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงข้อความและสัญลักษณ์ และถูกตีพิมพ์		
85.	มีประกาศคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (กรณีมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป)		
86.	คณะกรรมการความปลอดภัยฯ ได้รับความร่วมมือกับนายทะเบียนที่ตามกฎหมายควบคุม		
87.	คณะกรรมการความปลอดภัยฯ มีการประชุม อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง		
88.	หัวหน้างานได้รับการฝึกอบรมและแต่งตั้งเป็น ๒ ปี หัวหน้างานครบทุกคน		
89.	ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมและแต่งตั้ง เป็น ๒ ปี บริหารครบทุกคน		
90.	มี ๒ ปี ระดับเทคนิคเทคนิคชั้นสูงวิชาชีพ ตามที่กฎหมายกำหนด		
91.	มีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ (กรณีมีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป)		
92.	หน่วยงานความปลอดภัยขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด		
93.	ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
94.	มีการติดตั้งเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรอย่างครบถ้วน		
95.	มีการตรวจสอบสายไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าประจำปีโดยวิศวกร		
96.	มีการซ่อมแซมตรวจสอบหรือติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าหรือสายดินอย่างครบถ้วน		
97.	มีการทดสอบส่วนประกอบและอุปกรณ์เป็นต้นทุกเครื่องตามที่กฎหมายกำหนด		
98.	มีการตรวจสอบหม้อน้ำประจำปีโดยวิศวกร และผู้ควบคุมหม้อน้ำผ่านการอบรมครบทุกคน		
99.	มีการตรวจสอบสภาพลิฟต์จนถึงประจำปีโดยวิศวกร		
100.	มีแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัย		
101.	มีลูกจ้างผ่านการอบรมหลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนลูกจ้างในแต่ละหน่วยงาน		
102.	ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี		
103.	มีแผนการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิง และมีการตรวจสอบตามแผนที่กำหนด		
104.	มีระบบนำดับเพลิงและอุปกรณ์และอุปกรณ์ประกอบเพื่อใช้ในการดับเพลิง ได้แก่ ปืนน้ำฉีดออสองสายน้ำดับเพลิงและสายส่งน้ำดับเพลิง		
105.	มีการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อนแสงสว่าง และเสียง เป็นประจำทุกปี		
106.	มีการตรวจสอบอุปกรณ์แสดงอุณหภูมิในห้องเย็น และมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในห้องเย็นอย่างปลอดภัย		
107.	มีสัญญาณแจ้งเหตุฉุกเฉิน วัตถุประสงค์ระบบเปิดจากด้านใน และมีการจัดชุดปฏิบัติที่เหมาะสม		
108.	มีการจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน		
109.	มีการตรวจวัดภาวะแวดล้อมสารเคมีในอากาศ (ปริมาณฝุ่น/สารเคมีที่พึงกระจาย)		

รูปที่ 4.16 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่

110.	มีการแจ้งผู้ตรวจข้อสารเคมีอันตราย และรายละเอียดข้อความปลอดภัยของสารเคมีอันตรายที่มีอยู่ในครอบครอง		
111.	มีการแจ้งถูกจ้างทำงานเกี่ยวกับการสารเคมีอันตรายและเข้าวิธีการทำงานที่ถูกห้ามและปลอดภัย		
112.	มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติ และขั้นตอนการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย		
113.	มีการปิดประกาศหรือจัดทำป้ายแจ้งข้อความ "ห้ามสูบบุหรี่ หรือรับประทานอาหาร หรือเครื่องดื่ม ประกอบด้วยอาหาร หรือเครื่องดื่ม"		
114.	มีป้ายแจ้งข้อความ "ที่อันตราย อันตราย ห้ามเข้า" ติดตั้งไว้โดยเปิดเผยบริเวณที่เข้าออกทางอันตรายทุกแห่ง		
115.	มีการฝึกอบรมความปลอดภัย ในที่อันตราย ให้กับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาต ผู้ควบคุมงาน ผู้ช่วยเหลือ และผู้ปฏิบัติงาน ในที่อันตราย		
116.	มีหนังสืออนุญาตให้ถูกจ้างทำงานในที่อันตราย		
117.	มีการกำหนดพื้นที่ควบคุมโดยจัดทำรั้ว คอกกั้นหรือเส้นแสดแนวเขตและจัดให้มีป้ายข้อความ "ระวังอันตรายจากรังสี ห้ามเข้า"		
118.	มีผู้รับผิดชอบดำเนินการทางด้านเทคนิคในเรื่องรังสีตลอดระยะเวลาที่มีการทำงานเกี่ยวกับรังสีอย่างน้อย 1 คน		
119.	มีแผนป้องกันและระงับอันตรายจากรังสี และมีการฝึกซ้อมตามแผน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
120.	มีการตรวจสุขภาพถูกจ้างใหม่ทำงานเกี่ยวกับรังสีเสี่ยง ภายใน 30 วัน และตรวจครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
121.	จัดให้มีสมุดสุขภาพประจำตัวของถูกจ้างทำงานเกี่ยวกับรังสีเสี่ยง		
122.	ได้ส่งรายงาน จม.ศ.๑ ในกรณีผลการตรวจสุขภาพของถูกจ้างพบความผิดปกติหรือพบว่าไม่ถูกจ้างเซ็นป่วยเนื่องจากการทำงาน		

รูปที่ 4.16 แสดงเอกสารมาตรฐานแรงงานในหัวข้อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ 2

จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานไทยภายในบริษัทตามหัวข้อกำหนดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบริษัทยังไม่ได้ทำตาม 5 ข้อ ประกอบไปด้วย

1. ยังไม่มีข้อบังคับและคู่มือความปลอดภัยในการผลิตสินค้าส่งออกและการทำงาน
2. ยังไม่มีลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย

4. ยังไม่มีลูกจ้างผ่านการอบรมหลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนลูกจ้างในแต่ละหน่วยงาน

5. ยังไม่มีมีแผนการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงและมีการตรวจสอบตามแผนที่กำหนด

ดังนั้นผู้ปฏิบัติสหกิจจึงได้รับมอบหมายให้ทำ ข้อที่บริษัทยังไม่ได้ปฏิบัติตาม

1. จัดทำเอกสารข้อบังคับและคู่มือความปลอดภัยในการผลิตสินค้าส่งออกและการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและลดความสูญเสียทรัพย์สินที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัท



รูปที่ 4.17 แสดงเอกสารข้อควรระวังในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง REFERENCE		MACHINE WORK INSTRUCTION เรื่อง : วิธีการใช้เครื่องฉีดพลาสติก			DOC No. SUM	PAGE 1 / 1
จุดประสงค์(PURPOSE)เพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						
ขั้นตอน STEP	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน PROCESS	รูปภาพประกอบ DRAWING/SKETCH			อุปกรณ์ EQUIPMENT	
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 ตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่อง 2 เปิดสวิตช์ 3 เครื่องลอกสวาว แป้งขาว หกเหลี่ยมเบอร์ 14 4 ตั้งท่าเครื่องเป็นโหมดเซค 5 สวาลอกขึ้นไปรับเครื่อง 6 สตาร์ทปั๊มและเปิดประตูเครื่อง 7 กดสวิตช์ที่ โหมดเข้า(IN) 8 เมื่อเครื่องทำงานเสร็จจะเซคค่าโหมดเอง 9 เซคว่า โหมดเอียงหรือไม่ 10 ขันแกลมปีให้แน่นและต่อท่อน้ำเย็น 11 หลั่งใช้งานเปิดสวิตช์				1 ทกเหลี่ยม	
วันที่เริ่มใช้ ORIG. DATE	วันที่ปรับปรุง REV. DATE	แก้ไข REVISION	บันทึกการเปลี่ยนแปลง REVISION RECORD	ผู้อนุมัติ APPROVED BY	ผู้ทบทวน REVIEWED BY	ผู้จัดทำ PREPARED BY
6/27/2018	n/a	0	เริ่มใช้งาน			

รูปที่ 4.18 แสดงเอกสารขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่อเครื่อง

2 จัดทำให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1) ทำการจัดหาบริษัทฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

2) ทำการสอบถามข้อมูลและสิ่งที่จะได้รับในการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

3) ทำการขอใบเสนอราคาบริษัทฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

WisdomMax
บริษัท วิสโดม แมกซ์ เซ็นเตอร์ จำกัด
WISDOM MAX CENTER CO., LTD.
245/58 หมู่ 3 ตำบลปลีราษฎร์รังสรรค์ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี 20230 Tel : 038-109 260 , Fax : 038-109 261
Website : www.wisdommaxcenter.com เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร 0115557017096

ใบเสนอราคา QUOTATION

ชื่อลูกค้า
CUSTOMER NAME บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด

ที่อยู่
ADDRESS 116/9 ม.2 ซอยกองพลนพพล ถนนเอกชัย
ตำบลบางบัวจิต อำเภอเมืองสุพรรณบุรี สมุทรสาคร 74000

ผู้ติดต่อ
CONTACT คุณเพชร Tel:0-3482-4602-3 , 0-3482-4341-2, 0-3482-4341-2
chichot.par@gmail.com
เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0105535146314

วันที่
DATE 14 มิถุนายน 2561

QUO. เลขที่
QUO. No. QUO 61 060021

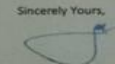
เงื่อนไขการชำระเงิน
 Pay by Cheque
 Pay in Cash
 Deposit to Bank

ลำดับ Item	รายการ Description	ระยะเวลา Days	ราคาต่อวัน Unit Price	ราคารวม Normal Price	ส่วนลด Discount Price
1	<p>ค่าบริการอบรมสัมมนา In-house Training หลักสูตร : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไป และลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ Course ; General, Safety, Health and environment in the workplace</p> <p>เวลา: 09.00 -16.00 น. (จำนวน 6 ชั่วโมง) ระยะเวลาอบรม 1 วัน สถานที่ : ลูกค้าเป็นผู้กำหนด ผู้เข้าร่วมสัมมนา : ไม่เกิน 50 ท่านต่อรุ่น</p> <p>ฟรี!!! ค่าเดินทางวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสานงาน ทางสถานีมีตู้มือถือและในประกาศนียบัตรไว้สำหรับผู้เข้าสัมมนาทุกท่าน</p>	1	25,000	25,000	22,000
รวมเป็นเงิน / Total Amount					22,000.00
จำนวนภาษีมูลค่าเพิ่ม / Vat 7%					1,540.00
ภาษีหัก ณ ที่จ่าย / Withholding Tax 3%					660.00
รวมเป็นเงินสุทธิ / Grand Amount					22,880.00

สองหมื่นสองพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน

(สำหรับลูกค้า / For Customer Only)
บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์และวางตำแหน่งการใบเสนอราคาฉบับนี้

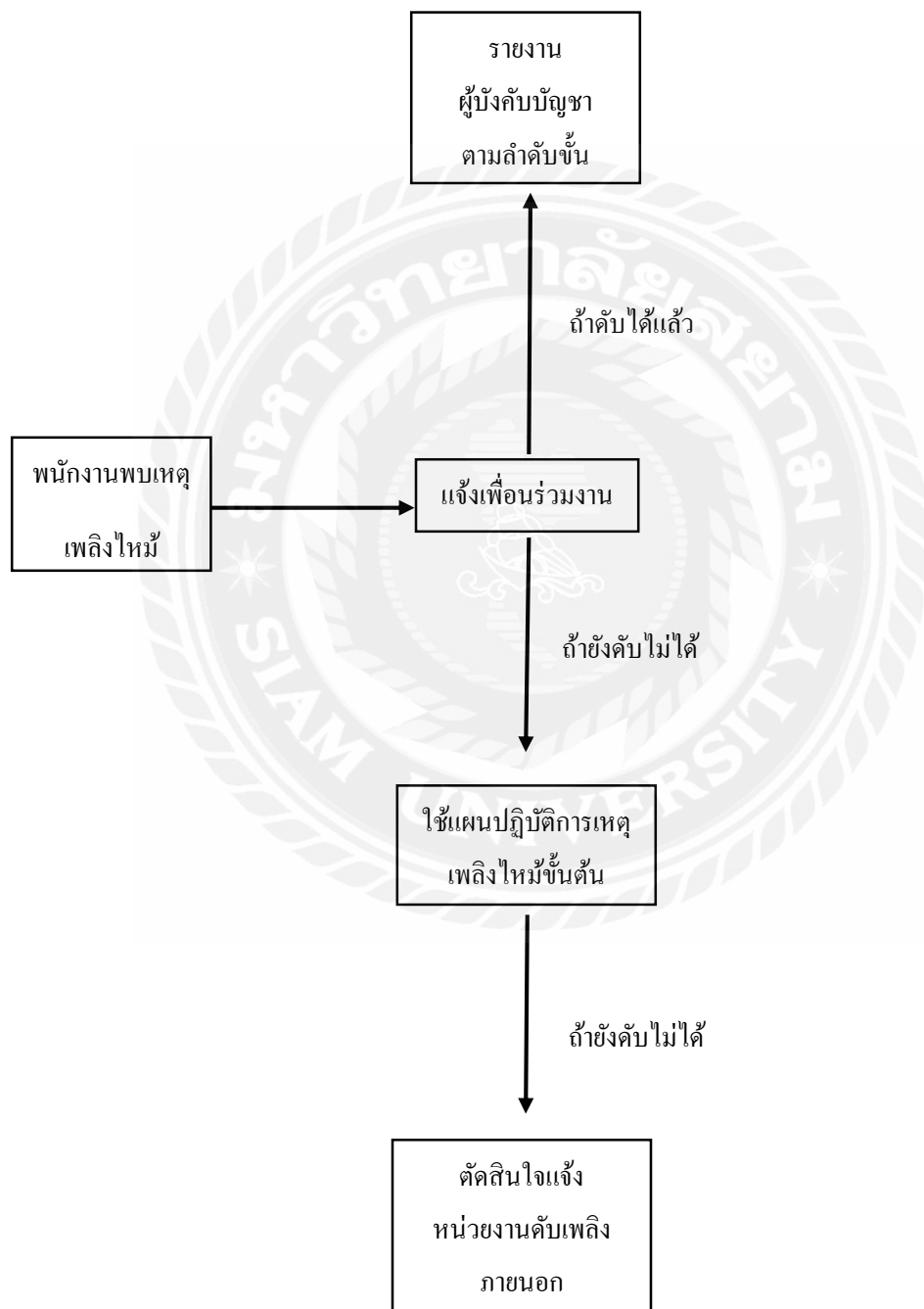
ลงชื่อ (Signature) _____ ผู้สั่งซื้อ(Purchaser)
()

ขอแสดงความนับถือ
Sincerely Yours,

[Mr. Somsakchai Laohaphan]

(ผู้มีอำนาจ) (Company level)

รูปที่ 4.19 แสดงใบเสนอราคาการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความปลอดภัย


3. จัดทำแผนระดับอค์กึ่กัตามสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน หากเกิดเหตุไฟไหม้ฉุกเฉิน



4. จัดทำกรให้ลูกจ้างผ่านการอบรมหลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนลูกจ้างในแต่ละหน่วยงาน

ขั้นตอนในการทำให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น

- 1 ทำการจัดหาบริษัทฝึกอบรมดับเพลิง
- 2 ทำการสอบถามข้อมูลและสิ่งที่จะได้รับในการฝึกอบรมดับเพลิง
- 3 ทำการขอใบเสนอราคาของบริษัทฝึกอบรมดับเพลิง

		WWW.BATEFIRETRAINING.COM E-mail: Piyapon_yon@hotmail.com , Piyapanyou@gmail.com ปิยะพล โยสนนิก 2009 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10260 โทร. 081-0327766 , 063-9602797		
ใบเสนอราคา/ QUOTATION				
เรียน/Attention: บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด 116/9 ม.2 ซ.กองพันพล อ.เอกชัย ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000		เลขที่/ No. : 255/2561 วันที่ Date : 14/6/2561 TEL. : 081-0327766		
ขอเรียนเสนอราคาและเงื่อนไขสำหรับท่านดังนี้ We are please to submit you the following described here in at price, items and terms stated :				
ลำดับที่ ITEM	รายการ DESCRIPTION	ราคา Price	จำนวน Quantity	จำนวนเงิน Amount
1	วิทยากรและใบรับรองการอบรม วิทยากรในการอบรม ใบรับรองการฝึกอบรม (ขั้นต้น 1 ใบ ,อพยพหนีไฟ 1 ใบ) ใบรับรองบุคคล (ตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม) ถังดับเพลิงชนิดคาร์บอนไดออกไซด์ ถังดับเพลิงชนิดโฟม ถังดับเพลิงชนิดน้ำสะสมแรงดัน ถังดับเพลิงชนิดผงเคมีแห้ง อุปกรณ์จุดเผา (แก๊ส 2 ถัง, น้ำมัน 10 ลิตรพร้อมฉา) ชุดการจุดคิดเชื้อเพลิงชนิดโซลัน กระเป๋าพยาบาล เสื้อกั๊ก หมวก ฯลฯ ธงสีสำหรับอพยพหนีไฟ อุปกรณ์ทำควีนเทียมใช้ในการซ่อมหนีไฟ มีเอกสารประกอบการบรรยายและข้อสอบให้ทดลองทำ		2 2 10 1 1 1 1 1 1 1 10 1	12,500.00
รวมเงิน				12,500.00
ภาษีหัก ณ ที่จ่าย 3%				
(หนึ่งหมื่นสองพันห้าร้อยบาทถ้วน)			ยอดเงินสุทธิ	12,500.00
ผู้อนุมัติ _____ () ตำแหน่ง		ผู้เสนอ ปิยะพล โยสนนิก (นายปิยะพล โยสนนิก)		

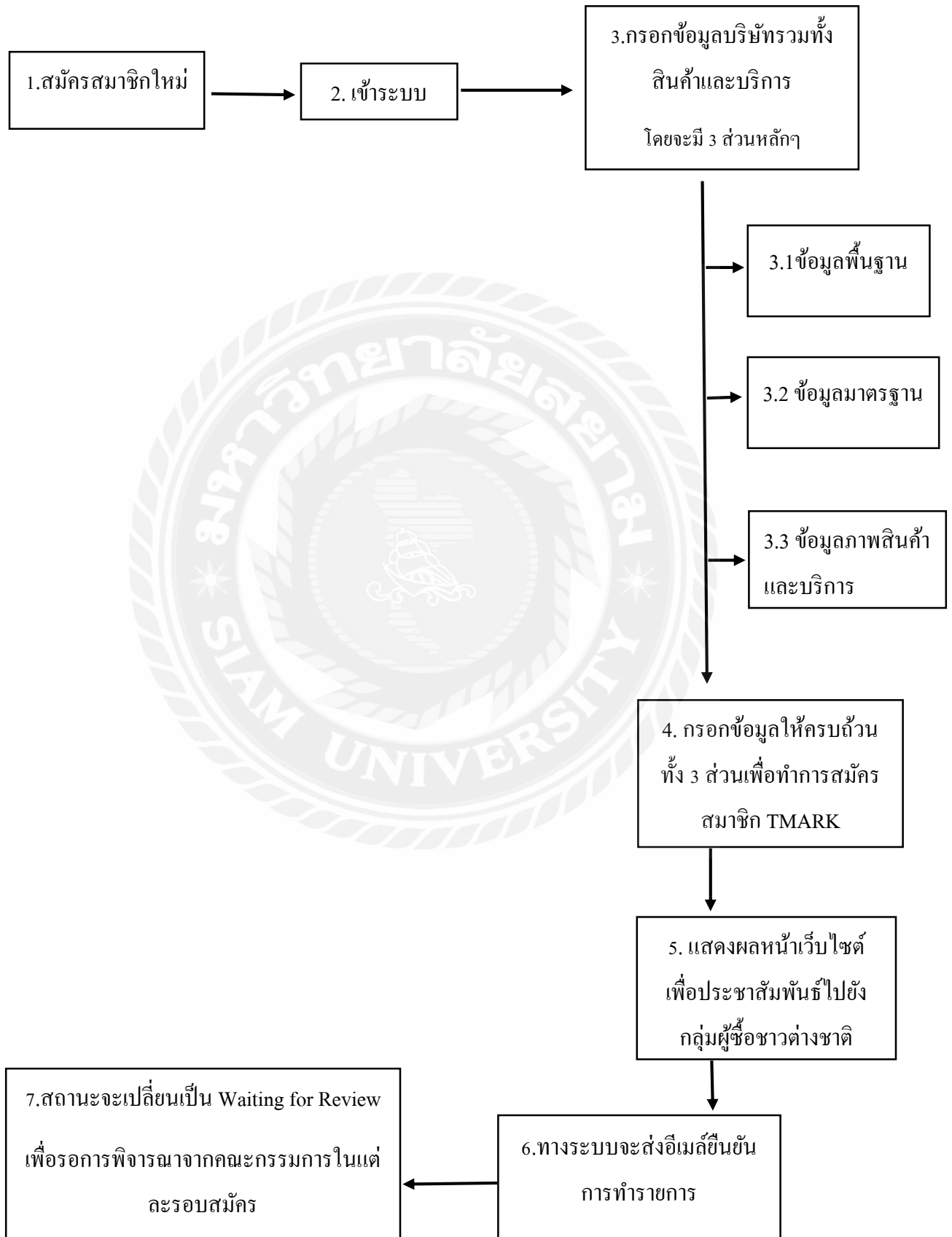
รูปที่ 4.20 แสดงใบเสนอราคาการฝึกอบรมดับเพลิง

4.3 คุณสมบัติของผู้สมัครตราสัญลักษณ์ระบบมาตรฐานการส่งออก

ขั้นตอนในการสมัครตราสัญลักษณ์ระบบมาตรฐานการส่งออก

1. เป็นนิติบุคคลที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกผู้ส่งออกของกรม 5 ประเภท ได้แก่ Exporter Lists (EL) Pre-Exporter (Pre-EL) Trading Company (TDC) Pre Trading Company (Pre-TDC) และ DITP SMEs Club
2. ได้รับการรับรองมาตรฐานในประเทศและ/หรือมาตรฐานสากลต่างประเทศ สำหรับสินค้าและบริการที่มีมาตรฐานกำหนด ทั้งนี้สำหรับบางกลุ่มสินค้าที่ไม่มีมาตรฐานตามข้อกำหนด เช่น สินค้าแฟชั่น สินค้าของตกแต่งบ้าน ผู้สมัครขอใช้ตรา T Mark สามารถยื่นเอกสารประกอบ คือ
 - 2.1 หนังสือรับรองจากลูกค้า/ผู้นำเข้า ที่มีความน่าเชื่อถือ
 - 2.2 หนังสือรับรองจากสมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยระบุว่าสินค้าของผู้สมัคร เป็นสินค้าที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในประเทศนั้น
3. ได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) ระดับที่ 2 ปฏิบัติการสีเขียว เป็นอย่างน้อย
4. ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2553) ระดับพื้นฐาน เป็นอย่างน้อย
5. ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001)

แผนผังการสมัครระบบมาตรฐานการส่งออก



บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลโครงการหรืองานวิจัย

จากการจัดทำโครงการเรื่องมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อรองรับมาตรฐานการส่งออกทำให้เข้าใจขั้นตอนการทำมาตรฐานแรงงานไทยที่จะช่วยลดการกีดกันทางการค้าหรืออุปสรรคทางการค้าในการส่งออกและเข้าใจเอกสารหัวข้อมาตรฐานต่างๆและขบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดหรือลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลงรวมถึงส่งผลดีต่อองค์กรทำให้มีประสิทธิภาพในการผลิตที่ดียิ่งขึ้น

ข้อจำกัดหรือปัญหาของโครงการ

-เอกสารบางขั้นตอนไม่ได้เป็นทางการและไม่ได้เป็นข้อมูลที่จัดเรียงไว้ทำให้ยากต่อการนำมาจัดเรียงเรียงโครงการ

-ข้อมูลเอกสารบางขั้นตอนต้องมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

-สถานประกอบการควรทำเอกสารให้เป็นทางการมากยิ่งขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบและง่ายต่อการจัดเก็บ

-ควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแนะนำเทคนิคความรู้ความเข้าใจกับพนักงานที่ใหม่

5.2 สรุปผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

5.2.1 ข้อดีของการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

-ได้ฝึกความอดทนในการทำงาน

-เข้าใจโปรแกรมต่างๆเพิ่มมากยิ่งขึ้น

-เรียนรู้การทำงานอย่างเป็นระบบ

-เรียนรู้การเข้าสังคมและองค์กร

-เพิ่มทักษะการใช้ภาษา

-ได้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

-ได้ฝึกวินัยและความเป็นระเบียบ

5.2.2 ปัญหาที่พบของการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

-ขาดทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น Microsoft Excel

-ขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษในการอ่านตอบอีเมลล์ลูกค้า

-ไม่เข้าใจหลักปฏิบัติงานและอ่อนประสบการณ์ปฏิบัติงานจริงทำให้เกิดความผิดพลาดการสื่อสารภายในองค์กรไม่ตรงกัน

-อุปกรณ์การปฏิบัติงานและเครื่องมือเทคโนโลยีบางอย่างไม่เพียงพอ

5.2.3 ข้อเสนอแนะ

-ทางบริษัทควรเพิ่มอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีความรวดเร็วและแม่นยำขึ้นกว่าเดิม

-ควรฝึกฝนทักษะการใช้โปรแกรมต่างๆให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย. เข้าถึงได้จาก

<http://rayong.labour.go.th/attachments/article/710/คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน%20ปี%202563.pdf>

บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด. (2560). เกี่ยวกับ T Mark. เข้าถึงได้จาก

<https://www.thailandtrustmark.com/th/about>

บริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด. (2560). APPLYING FOR T MARK. เข้าถึงได้จาก

<http://thailandtrustmark.com/uploads/file/temp-TTM2015-application3-r.pdf>



ภาคผนวก



รูปภาพการตรวจสอบระบบมาตรฐาน



รูปการจัดคลังสินค้า



รูปภาพการอบรมระบบมาตรฐาน



รูปภาพการปฏิบัติงานเอกสาร

ประวัติผู้จัดทำ



รหัสนักศึกษา : 5804300289
ชื่อ-นามสกุล : นาย ชรินทร์ พุ่มจันทร์
คณะ : บริหารธุรกิจ
สาขา : การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ
ที่อยู่ : 84/134 หมู่5 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
ผลงาน : ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาจากบริษัท เจ อุตสาหกรรม จำกัด
เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2561

