

วารสาร



ปีที่ 10 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม-กันยายน 2568)

ISSN 2822 - 0692 (Online)

พัฒนามาตรฐานแรงงาน

Journal of Labour Standard Development



เนื้อหาภายในเล่มประกอบด้วย

- ❖ พิธีมอบรางวัล Thailand Labour Management Excellence Award 2025
- ❖ "ถูกเลิกจ้างแล้วได้กลับเข้าทำงาน: อยางงานเริ่มใหม่หรือนับต่อ?"
- ❖ ความท้าทายในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบยุคดิจิทัล
- ❖ คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- ❖ เปิดมุมมองใหม่เรื่องความหลากหลายทางเพศ :
- กฤษฎาขององค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน
- ❖ สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social, Governance: ESG) กับโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการไทย
- ❖ ข่าวสารการดำเนินงานสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ติดตามอ่านได้ที่
<http://tls.labour.go.th>



บทบรรณาธิการ

สวัสดี ผู้อ่านทุกท่าน กองบรรณาธิการขอแสดงความยินดีกับสถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานยอดเยี่ยมจนได้รับถ้วยรางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทั้ง 3 แห่ง และสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเกียรติยศด้านมาตรฐานแรงงานไทย ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 50 แห่ง ขอให้ท่านรื้อารรักขาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานให้ได้อย่างยั่งยืนเพื่อประโยชน์แก่สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้างและประเทศชาติ สำหรับเนื้อหาในเล่มก็ยังคงอัดแน่นไปด้วยสาระด้านแรงงาน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลายติดตามอ่านได้ภายในเล่ม

แล้วพบกันใหม่ในฉบับหน้า
บรรณาธิการ

contents

ปีที่ 10 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - กันยายน 2568) ISSN 2822 - 0692 (Online)

4 พิธีมอบรางวัล Thailand Labour Management Excellence Award 2025

สาระน่ารู้เกี่ยวกับแรงงาน

7 "ถูกเลิกจ้างแล้วได้กลับเข้าทำงาน: อายุงานเริ่มใหม่หรือนับต่อ?"

11 ความท้าทายในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบยุคดิจิทัล

13 คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

17 เปิดมุมมองใหม่เรื่องความหลากหลายทางเพศ : กฎหมายขององค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน เรื่องท้ายเล่ม

20 สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social, Governance: ESG) กับโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการไทย

23 ข่าวสารการดำเนินงานสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



ที่ปรึกษา

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ผู้ตรวจราชการกรม

สำนักงาน

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ O 2660 2108 และ O 2660 2109

บรรณาธิการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน
ประธานอำนวยการ
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

พิธีมอบรางวัล Thailand Labour Management Excellence Award 2025



สืบเนื่องจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ กระแสสังคมโลก และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อการค้า การลงทุน และการจ้างงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพและการได้เปรียบทางการค้า จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการรับมือกับประเด็นความท้าทายที่เกิดขึ้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ความสำคัญในการดูแลและพัฒนาแรงงานในทุกมิติ เพื่อให้แรงงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียม โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านมาตรฐานแรงงานไทย แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนางานที่มีคุณค่า และแก้ไขประเด็นความท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการที่มีมาตรฐานแรงงานเทียบเท่ามาตรฐานสากล กระทรวงแรงงาน จึงได้จัดให้มีการมอบรางวัลสถานประกอบกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานยอดเยี่ยม “Thailand Labour Management Excellence Award” ขึ้น ตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมา โดยขอพระราชทานถ้วยรางวัล จากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อเป็นเกียรติยศแก่สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการได้ครบทั้ง 3 ด้าน และธำรงรักษาการปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง

โดยในปี 2568 นี้ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดงานดังกล่าวขึ้น เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2568 ณ ห้องมิมวามรังสรรค์ โซนเอบี ชั้น 3 สโมสรทหารบก (วิภาวดี) กรุงเทพมหานคร เป็นการจัดงานต่อเนื่องปีที่ 9 โดยมีนายพงศ์กวิน จึงรุ่งเรืองกิจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน มีสถานประกอบการที่ได้รับการได้รับรางวัลดังกล่าวจำนวน 3 แห่ง แบ่งออกเป็น

- สถานประกอบการขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 1,000 คน ขึ้นไป) ได้แก่ บริษัท ฟานาโซนิก แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- สถานประกอบการขนาดกลาง (ลูกจ้าง 200 - 999 คน) ได้แก่ บริษัท เอเซียโมดิไฟด์ สตาร์ซ จำกัด จังหวัดกาฬสินธุ์
- สถานประกอบการขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 1 - 199 คน) ได้แก่ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ธารเกษม จังหวัดสระบุรี





นอกจากนี้ภายในงานยังมีการมอบรางวัลเกียรติยศแก่สถานประกอบการที่มีการดำเนินการในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง ประจำปี พ.ศ. 2568 จำนวน 50 แห่ง ได้แก่ รางวัลเกียรติยศ สถานประกอบการที่รณรงค์ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ต่อเนื่อง ปีที่ 15 จำนวน 7 แห่ง รางวัลเกียรติยศสูงสุดยังสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ระดับประเทศ ปีที่ 20 จำนวน 34 แห่ง และรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ระดับประเทศ (Thailand Safety Award) ปีที่ 25 จำนวน 4 แห่ง และปีที่ 20 จำนวน 5 แห่ง และการจัดนิทรรศการของสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล ผู้เข้าร่วมงาน ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล ผู้ติดตามสถานประกอบการผู้บริหารกระทรวง ผู้บริหารกรม และสื่อมวลชน จำนวน 200 คน

รางวัลถ้วยพระราชทานถือเป็นรางวัลเกียรติยศและเป็นความภาคภูมิใจของสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล ซึ่งสถานประกอบการทุกประเภท ทุกขนาด สามารถเตรียมความพร้อมเพื่อให้เข้าหลักเกณฑ์การเป็นสถานประกอบการที่มีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานยอดเยี่ยม โดยสถานประกอบการต้องดำเนินการ ดังนี้

- ยื่นขอรับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓) ระดับสมบูรณ์ขึ้นไป และต่ออายุการรับรองในทุกวงรอบ (ทุก 3 ปี) เพื่อรณรงค์ระบบไว้อย่างยั่งยืน

- สมัครงานเข้าประกวดรางวัลสถานประกอบการที่โดดเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นประจำปี และต้องได้รับรางวัลระดับประเทศ ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญ คือ ต้องไม่มีการถูกดำเนินคดีด้านความปลอดภัยในการทำงานทุกกรณีและไม่มีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานถึงแก่ชีวิต พุพพลภาพ หรือสูญเสียอวัยวะบางส่วน ในห้วง 2 ปี ที่ผ่านมา และอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วันไม่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ สถานประกอบการต้องดำเนินการต่อเนื่องให้ได้รับรางวัลในระดับประเทศเป็นประจำปี

- สมัครงานเข้าประกวดสถานประกอบการที่โดดเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เป็นประจำปี และต้องได้รับรางวัลระดับประเทศ รวมทั้งต้องดำเนินการต่อเนื่องให้ได้รับรางวัลในระดับประเทศเป็นประจำปี

โดยคณะกรรมการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานแรงงานไทย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ตามรายละเอียดข้างต้นเพื่อรับถ้วยรางวัลพระราชทานดังกล่าว



สถานประกอบการที่มีความสนใจสามารถติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
www.labour.go.th สายด่วน 1506 กด 3 หรือ 1546

“ถูกเลิกจ้างแล้วได้กลับเข้าทำงาน: อายุงานเริ่มใหม่หรือนับต่อ?”

นุชจรรย์ อินุพัฒน์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์
สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การถูกเลิกจ้างเป็นเรื่องที่ไม่มีใครปรารถนาให้เกิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการเลิกจ้างนั้น เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ถ้าหากท่านเป็นหนึ่งในผู้ที่ได้รับการเยียวยาโดยการได้กลับเข้าทำงาน ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คำถามสำคัญที่ผุดขึ้นในใจคงหนีไม่พ้นว่า “แล้วอายุงานที่ผ่านมาของฉันล่ะ จะนับต่อเนื่องไปถึงวันที่ได้กลับเข้าทำงานใหม่หรือไม่?” นี่คือนัยสำคัญที่หลายท่านยังคงคลางแคลงใจ บทความนี้จะพาท่านไปไขข้อกระจ่างและทำความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ท่านได้รับรู้ถึงสิทธิอันพึงมีอย่างต้องแท้

ตามมาตรา 41 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายกรณีนายจ้างเลิกจ้างในลักษณะที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งโดยการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ที่ผ่านมาศาลแรงงานมีคำพิพากษาในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งและรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว ให้ถือว่าลูกจ้างมีสถานะเช่นเดิมเสมือนไม่มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น โดยอ้างอิงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2628 – 2637/2561 และคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัยพิเศษที่ 735/2567

ดังนั้น เมื่อไม่มีการเลิกจ้างการนับอายุงานของลูกจ้างนั้นจะถูกนับต่อเนื่องไปจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงานใหม่หรือไม่ การทำความเข้าใจในหลักการสำคัญข้อนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อให้นายจ้างสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์แท้จริงของกฎหมายแรงงาน การดำเนินการดังกล่าวหาใช่เป็นเพียงการร่างไว้ซึ่งความเป็นธรรมและการคุ้มครองสิทธิอันชอบธรรมของลูกจ้างเท่านั้น หากแต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีและความสัมพันธ์อันพึงประสงค์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะนำไปสู่การป้องกันและลดทอนปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการเดิมนั้น ถือเป็นหนุดยุติสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจเรื่อง “การนับอายุงานต่อเนื่อง” ซึ่งตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาสิทธิของลูกจ้างในการนับอายุงานต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อรักษาสถานะที่มีอยู่แล้วไม่ให้สูญเสียไปจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ที่ผ่านมาศาลฎีกาได้วางหลักการสำคัญเกี่ยวกับการนับอายุงานกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามบทบัญญัติมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522





โดยกำหนดแนวทางว่า เมื่อมีคำพิพากษาให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว การนับอายุงานของลูกจ้างจะต้องถือเป็นการนับต่อเนื่องจากอายุงานเดิมทันที โดยไม่ถือว่าเป็นการเริ่มต้นนับใหม่หลังจากกลับเข้าทำงาน อย่างไรก็ตามช่วงระยะเวลาระหว่างวันเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานนั้นจะไม่ถูกนำมารวมในการคำนวณอายุงาน เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้างในช่วงเวลานั้น การนับอายุงานจึงทำได้เพียงนับต่อเนื่องจากอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนถูกเลิกจ้างเท่านั้น เพื่อประกอบความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวผู้เขียนจึงขอแนะนำคำพิพากษาศาลฎีกาที่มีสาระสำคัญเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2924/2535

จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไม่ถูกต้องตามพยานหลักฐานในสำนวนแปลพยานหลักฐานไม่ถูกต้อง ฟังข้อเท็จจริงผิดไปจากพยานหลักฐานในสำนวนและหยิบยกพยาน เหตุผลต่าง ๆ ขึ้นอ้างให้ศาลฎีกาฟังว่าโจทก์ไม่ได้ป่วยแตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานกลางฟังมาเป็นการโต้เถียงดลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานเป็นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง ในคดีที่มีประเด็นข้อพิพาทว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ แม้ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นเรื่องค่าเสียหายไว้ โดยไม่ได้กำหนดประเด็นว่าเหตุควรให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานหรือไม่ ถ้าศาลแรงงานกลางเห็นว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางก็พิพากษาให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานต่อไปได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ซึ่งกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะคุ้มครองป้องกันมิให้นายจ้างเลิก

จ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมโดยบัญญัติให้ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะเลิกจ้าง ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้นับอายุงานของโจทก์ต่อเนื่องจากอายุงานเดิมก่อนถูกเลิกจ้าง โดยอาศัยมาตราดังกล่าว จึงชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นการพิพากษานอกคำฟ้อง

2. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7213/2546

เรื่องการนับอายุงานต่อเนื่อง บทบัญญัติในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเพื่อมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยให้นายจ้างศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะเลิกจ้างได้ แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะมีได้ระบุให้ศาลแรงงานมีอำนาจให้นับอายุงานต่อเนื่องได้ แต่ก็มิได้บัญญัติห้ามไว้ อายุงานเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้อายุงานได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางประการ เช่น สิทธิในการได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 การให้นับอายุงานต่อเนื่องจึงเป็นเพียงการรักษาสิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่แล้วไม่ให้เสียไปเพราะการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจให้นับอายุงานต่อเนื่องได้ แต่จะให้ นับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น



3. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6719/2558

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยที่ 2 ต้องนับอายุงานต่อเนื่องให้แก่โจทก์หรือไม่ เมื่อศาลแรงงานภาค 4 มีคำพิพากษาให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม เนื่องจากจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 คำพิพากษาศาลแรงงานภาค 4 ดังกล่าวแม้มิได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้แต่ตามรูปผลคดีที่ศาลแรงงานภาค 4 พิจารณาให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงานย่อมแสดงว่าเป็นการสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนการเลิกจ้าง แม้บทบัญญัติดังกล่าวมิได้บัญญัติห้ามศาลแรงงานนับอายุงานต่อเนื่องไว้แต่อายุงานเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางประการ การไม่นับอายุงานต่อเนื่องเป็นการทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะพึงมีพึงได้อันเนื่องมาจากอายุงานเป็นการไม่คุ้มครองลูกจ้าง ไม่ต้องด้วยเจตนารมณ์ของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 การนับอายุงานต่อเนื่องเป็นเพียงการรักษาสิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่แล้วไม่ให้เสียไป เพราะการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงต้องนับอายุงานต่อเนื่องจากอายุงานเดิมมิใช่เริ่มนับอายุงานใหม่หลังจากที่จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงาน แต่จะนับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้เพราะระหว่างนั้นโจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลยที่ 2 คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนเลิกจ้างได้เท่านั้น อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

จากคำพิพากษาที่โดยยกตัวอย่างนั้น ศาลฎีกาได้วางหลักไว้ว่าหากมีคำพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานลูกจ้างย่อมได้รับการนับอายุงานอย่างต่อเนื่องตามสิทธิที่พึงมีจากอายุงานเดิมไม่ต้องเริ่มนับใหม่ เพื่อไม่ให้เสียสิทธิเดิมจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบ อย่างไรก็ตาม ช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงานตั้งแต่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่กลับเข้าทำงานจะไม่นับรวมในอายุงาน แต่การนับอายุงานจะต่อเนื่องจากวันก่อนเลิกจ้างทันที ซึ่งลูกจ้างอาจสงสัยว่าในเมื่อตนถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่ใช้ความผิด หรือความต้องการของลูกจ้างเพราะเหตุใดการนับอายุงานจึงไม่นับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ถูกลูกจ้างจนถึงวันที่กลับเข้าทำงานด้วย หากพิจารณาตามหลัก “No work, No pay” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานที่หมายถึงนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่อเมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว และเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานนายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้าง เว้นแต่จะมีข้อยกเว้นตามกฎหมาย เช่น ลูกจ้างลาป่วยตามสิทธิ หรือวันหยุดงานตามวันหยุดราชการ/ประเพณีที่กฎหมายกำหนดเป็นต้น กล่าวอีกอย่างคือ สิทธิได้รับค่าจ้างผูกพันกับการทำงาน เว้นแต่มีเหตุผลทางกฎหมายหรือข้อตกลงที่ระบุไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้น แม้ตามหลัก “No work, No pay” จะถือว่าในช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ตั้งแต่วันที่ถูกลูกจ้างจนถึงวันที่กลับเข้าทำงาน จะไม่นับรวมเป็นอายุงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างจะไม่ได้รับการเยียวยาใด ๆ ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวหากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยทั่วไปมักมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างย้อนหลังแก่ลูกจ้าง นับตั้งแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่มีคำสั่งให้กลับเข้าทำงานซึ่งถือเป็นการเยียวยาความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจากการถูกเลิกจ้างและเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมแล้ว

นอกจากนี้ หลักการในการนับอายุงานดังกล่าว ยังสอดคล้องกับการคำนวณอายุงานเพื่อสิทธิในการคำนวณค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยถือเอา ระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสถานภาพเป็นลูกจ้างของนายจ้าง เป็นเกณฑ์สำคัญในการนับอายุงานไม่ใช่ถืออายุงาน หรือระยะเวลาทำงานตามระยะเวลาทั้งหมดที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แม้กรณีที่มีการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญาจะนับอายุงานเฉพาะจนถึงวันที่เลิกจ้างเท่านั้น ไม่ใช่ นับจนถึงสิ้นสุดระยะเวลาที่ระบุในสัญญา และในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน หรือกรณีนายจ้างใช้สิทธิปิดงาน ซึ่งเป็นการใช้สิทธิโดยชอบตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และมีได้ทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง โดยลูกจ้างยังคงมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่ระยะเวลามีการนัดหยุดงานหรือการปิดงานจะไม่ถูกนำมานับรวมเป็นอายุงานเพื่ocalculating ค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10158/2539 และคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 72/2562 ซึ่งวางหลักไว้อย่างชัดเจนว่า “แม้สถานะความเป็นลูกจ้างจะยังคงอยู่ในช่วงนัดหยุดงานหรือปิดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ช่วงเวลาดังกล่าวไม่ถือเป็นระยะเวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ในการคำนวณสิทธิประโยชน์บางประการ เช่น ค่าชดเชย” กล่าวโดยสรุป คือ การนับอายุงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ต้องพิจารณาจากสถานะความเป็นลูกจ้างและลูกจ้างมีการปฏิบัติงานให้นายจ้างจริง โดยไม่รวมช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้มีการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการใช้สิทธินัดหยุดงานหรือการปิดงานตามกฎหมาย

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างมีความเข้าใจและเห็นใจลูกจ้างในกรณีที่ถูกละทิ้งและเป็นการกระทำการอันไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ลูกจ้างไม่ได้คาดคิดไว้ล่วงหน้า และมีได้เกิดจากความผิดของลูกจ้างเอง นายจ้างอาจเลือกใช้หลักแห่งความเมตตาและแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ด้วยการนับช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานตั้งแต่ถูกละทิ้งจนถึงวันที่กลับเข้าทำงานเป็นอายุงานต่อเนื่องให้แก่ลูกจ้างได้ แม้มิได้เป็นข้อบังคับตามกฎหมายหรือแนวคำพิพากษาใดก็ตาม การดำเนินการเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความใจกว้าง และการประนีประนอมของนายจ้าง อันเป็นรากฐานสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ที่มีเสถียรภาพและเกื้อกูลกัน ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกซาบซึ้งและเต็มใจทุ่มเทในการทำงานตอบแทนด้วยความรักดี ซึ่งย่อมนำมาซึ่งบรรยากาศการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในสถานประกอบการ เพราะท้ายที่สุดแล้ว “การปฏิบัติต่อกันด้วยเมตตา ย่อมสร้างพลังที่กฎหมายไม่อาจบัญญัติได้”



ความท้าทายในการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบยุคดิจิทัล

ธัญญาบุษ จันทรโพธิ์
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและภาวะเศรษฐกิจทำให้พฤติกรรมของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการทำงานผ่านเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ไม่ยกเว้นแม้กระทั่งแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่ได้มีลักษณะการทำงานในสถานประกอบการเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป เห็นได้จากการพัฒนาและขยายตัวของการทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ใช้สำหรับเป็นสื่อกลางในการรับงานและการจ่ายเงิน โดยมีงานบริการที่หลากหลาย เช่น งานแปลภาษา งานตัดต่อวิดีโอ งานทำความสะอาดบ้าน งานขนส่งอาหารหรือสิ่งของ งานออกแบบ เป็นต้น ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะมีการทำงานผ่านแพลตฟอร์มมากยิ่งขึ้นทั้งเพื่อเป็นอาชีพเสริมและอาชีพหลักในการทำงานหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว

ปัจจุบันการประกาศลดอัตราดอกเบี้ยของธนาคารแห่งประเทศไทยก็เป็นสัญญาณหนึ่งที่บ่งบอกถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งอยู่ในภาวะที่ยากลำบาก โดยเฉพาะในสถานประกอบการกิจการที่มีความเปราะบางเรียกได้ว่าเป็นภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกสำหรับภาครัฐฯ และแต่ละสถานประกอบการจึงต้องปรับการบริหารจัดการด้วยการลดการจ้างแรงงาน

และพิจารณาการจ้างงานบุคคลทำงานอิสระที่เรียกว่า ฟรีแลนซ์ (Freelance) ในบางลักษณะงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องจ้างเป็นพนักงานประจำ โดยเมื่อพิจารณา นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ของกระทรวงแรงงานในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566–2570 หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย¹ จะเห็นว่าลักษณะการทำงานดังกล่าวข้างต้นเป็นแรงงานนอกระบบตามนิยามนี้ ซึ่งข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2567 พบว่า ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบ จำนวน 21.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52.7 ของผู้มีงานทำทั้งหมด 40.0 ล้านคน² และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างไรก็ตาม แรงงานนอกระบบยังคงเผชิญปัญหาความไม่มั่นคง ขาดการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงานและสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญในการกำหนดนโยบายแรงงานในศตวรรษที่ 21





แรงงานนอกระบบในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย สำหรับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ในปัจจุบันพบว่ายังคงมีความคลุมเครือของการตีความนิติสัมพันธ์การจ้างงานในบางลักษณะงานระหว่างการจ้างแรงงาน การจ้างทำของหรือแรงงานอิสระตามนิยามในร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐได้มีความพยายามในการพัฒนากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแต่ก็ต้องเผชิญกับความท้าทายในประเด็นของความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มแรงงานนอกระบบผู้ที่ต้องการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกลุ่มที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระโดยที่ไม่มีการควบคุมในลักษณะเดียวกับการทำงานในสถานประกอบการ ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องอาศัยการปฏิรูปเชิงนโยบายกฎหมาย และระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่น รวมถึงการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นความท้าทายอย่างยิ่ง ในการสร้างความเป็นธรรมและความยั่งยืนให้แก่แรงงานทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแรงงานนอกระบบ เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศที่มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพและกระจัดกระจายในหลายพื้นที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริม

และพัฒนาศักยภาพการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายและโอกาสในการพัฒนาของแรงงานนอกระบบ โดยอาศัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบ จึงได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง “ชมรมแรงงานนอกระบบ” ขึ้นในทุกจังหวัดของประเทศไทย โดยปัจจุบันได้มีการจัดตั้ง “ชมรมแรงงานนอกระบบ” รวมทั้งสิ้น จำนวน 86 ชมรม แบ่งเป็นส่วนภูมิภาค (จังหวัด) จำนวน 76 ชมรม และส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 10 ชมรม เพื่อขับเคลื่อนให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักขี และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากที่มั่นคงสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566–2570. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2568, จาก <https://shorturl.at/wYCEj>

2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2567. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2568, จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20241125143625_37256.pdf

คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

วิไลวัลย์ แอบแฝง
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากสถานการณ์การแข่งขันทางการค้าของสหรัฐอเมริกาและจีนที่ขยายวงกว้างส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงประเทศไทย การปรับเปลี่ยนทิศทางการค้าและการลงทุนในห่วงโซ่อุปทานโลก และผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกซบเซา โดยเฉพาะในภาคการผลิตอุตสาหกรรมที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มีการเติบโตช้า เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน การเพิ่มผลิตภาพการผลิตรวมของประเทศไทยจึงเป็นไปอย่างล่าช้าและมีแนวโน้มที่จะต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากกระแสความท้าทายต่าง ๆ อาทิ พัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยี โครงสร้างประชากรและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ความขัดแย้งของการค้าโลกที่ทำให้การแข่งขัน ในตลาดโลกรุนแรงขึ้น ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ตั้งแต่ปี 2563 ทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง ส่งผลให้แต่ละภาคส่วนมีภาวะเศรษฐกิจหดตัว การหยุดชะลอด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม เพื่อการส่งออกมีผลต่อการลดและเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก ประชาชนมีรายได้อัตราลดลงและบางส่วนขาดรายได้ การว่างงานเพิ่มขึ้น และแรงงานบางส่วนเคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมเพื่อประกอบอาชีพด้านการเกษตร การสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต เสริมสร้างความ

สามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ พร้อมรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ ดังนั้น การรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า โดยมีเป้าประสงค์เรื่องการลดความขัดแย้ง และสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะหากเกิดปัญหาความขัดแย้งและความไม่เชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการ ต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม

คณะกรรมการลูกจ้าง (EMPLOYEE COMMITTEE) เป็นรูปแบบการร่วมปรึกษาหารือรูปแบบหนึ่งของรูปแบบระบบทวิภาคี (BIPARTITE SYSTEM) ของด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงานของนายจ้าง เพื่อประชุมร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน และผลตอบแทน ในการทำงานให้เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ อันจะเป็นผลสะท้อนไปสู่การเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบกิจการ





คณะกรรมการลูกจ้างเป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นคณะกรรมการซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ หรือได้รับการแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี ให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการด้วยการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาให้ยุติลงได้ด้วยระบบทวิภาคีมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสื่อข้อความด้านแรงงาน มีการปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานอันนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งรูปแบบของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวชี้วัด (Indicator) ให้ฝ่ายจัดการได้ทราบท่าทีและทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสถานประกอบกิจการและนายจ้าง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักขั้นตอนวิธีแก้ปัญหาพร้อมกันและเป็นการปลูกฝังวิธีการทำงานแบบประชาธิปไตย

โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้าง อาจจำแนกออกได้ตามลักษณะของการจัดตั้งได้ 3 ลักษณะ คือ

- 1) คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง
- 2) คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งและมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง
- 3) คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด

คณะกรรมการลูกจ้างเป็นเสมือนสื่อกลางในอันที่จะพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น แม้ว่าจะไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามกฎหมายเช่นเดียวกันกับ

สหภาพแรงงาน แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 ก็ได้บัญญัติรับรองถึงสิทธิและหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง และสิทธิหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อคณะกรรมการลูกจ้างไว้ ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการลูกจ้าง ประกอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 มาตรา 45 ถึงมาตรา 53 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยความสมัครใจของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างของทั้งสองฝ่าย เช่น กำหนดว่าลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ต้องมีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยห้าสิบคนขึ้นไป ซึ่งการจัดตั้งอาจจะทำได้โดยวิธีการเลือกตั้งจากลูกจ้างทั่วไปโดยให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะตามประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 และถ้าหากกิจการนั้นมีสหภาพแรงงานต้องพิจารณาจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานด้วยว่ามีจำนวนเท่าใด หากสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง ได้เกินกว่าที่หนึ่งของจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหนึ่งคน และถ้าสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินทั้งหมด ของลูกจ้างทั้งหมด และสหภาพแรงงานก็มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะทันที โดยจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ ณ ขณะแต่งตั้งหรือเลือกตั้งแล้วแต่กรณี ดังนี้



5 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 100 คน

7 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 100 คนแต่ไม่เกิน 200 คน

9 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 200 คนแต่ไม่เกิน 400 คน

11 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 400 คนแต่ไม่เกิน 800 คน

13 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 800 คนแต่ไม่เกิน 1,500 คน

15 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 1,500 คนแต่ไม่เกิน 2,500 คน

17 - 21 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 2,500 คน

ตัวอย่างเช่น

บริษัท ก. มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 110 คน และไม่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างอาจจัดตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ 7 คน โดยวิธีการเลือกตั้ง

บริษัท ข. มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 450 คน และมีสหภาพแรงงาน อาจจัดตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ 11 คน แต่ต้องพิจารณาจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย ถ้าบริษัท ข. มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินกว่า 90 คน กรณีนี้สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ 6 คน ส่วนที่เหลืออีก 5 คน จะต้องมาจากการเลือกตั้ง แต่ถ้าบริษัท ข. มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินกว่า 225 คน กรณีนี้สหภาพแรงงานอาจจะแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ คือ 11 คน

คณะกรรมการลูกจ้างเมื่อได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งแล้วจะดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้ โดยนายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควรเพื่อ

(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(2) ปกป้องหรือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(4) หากทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

การบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้างจะต้องพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ประกอบกับสภาพความสัมพันธ์ภายในระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างเป็นเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายในสถานประกอบการ แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิแก่ลูกจ้าง ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง แต่การที่คณะกรรมการลูกจ้างจะปฏิบัติงานอย่างได้ผลในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และการที่คณะกรรมการลูกจ้าง จะได้รับการยอมรับในทางปฏิบัตินั้นควรคำนึงการปฏิบัติ ดังนี้

(1) กรรมการลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้างทั่วไป

(2) แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิคุ้มครองกรรมการลูกจ้างบางประการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการลงโทษ ซึ่งนายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนก็ตาม ผู้ที่เป็นกรรมการลูกจ้างก็ควรจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานโดยเคร่งครัด

(3) กรรมการลูกจ้างเมื่อจะหารือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควรจะหารือกันนอกเวลาทำงานหรือถ้าจะหารือปัญหากันในเวลาทำงานก็จะต้องขออนุญาตจากหัวหน้างานและนายจ้างก่อน

(4) กรรมการลูกจ้างพึงระลึกอยู่เสมอว่าการเป็นกรรมการลูกจ้างนั้นเป็นอีกฐานะหนึ่ง คือ เป็นผู้แทนของลูกจ้างในการแสดงความเห็นและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างคนอื่น เพื่อจุดประสงค์ในอันที่จะก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสถานประกอบการ และ

การเป็นกรรมการลูกจ้างนี้ก็อยู่ในระยะเวลาเพียงสามปีเท่านั้น แต่หน้าที่ที่นายจ้างได้มอบหมายให้ทำเป็นเรื่องสำคัญจะต้องเอาใจใส่ตลอดเวลาที่ทำงาน ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบงาน และพร้อมเสมอที่จะทำงานในหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง

ฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างจะร่วมมือกันในการพัฒนาสถานประกอบการกิจการได้อย่างไรบ้าง

(1) ปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานประกอบการกิจการ ประสิทธิภาพการผลิต ความมั่นคง ความปลอดภัยสวัสดิการ ภาพพจน์ ชื่อเสียงและอื่น ๆ

(2) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรร่วมกันแก้ไขปัญหานั้น ๆ โดยไม่ชักช้า

(3) ร่วมกันรณรงค์ให้พนักงานมีความตื่นตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย

(4) ให้การส่งเสริมแก่ลูกจ้างที่มีความคิดริเริ่มในการค้นคว้าและหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(5) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง ประชาสัมพันธ์ปัญหา และกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันให้พนักงานได้ทราบทั่วกัน

ดังนั้น การบริหารจัดการปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายในการลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม กรรมการลูกจ้างควรระลึกไว้เสมอว่าการปรึกษาหารือร่วมกันกับนายจ้างไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเสนอต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์

ของทั้งสองฝ่าย และความจริงใจในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างถือเป็นสื่อกลางการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการกิจการในรูปแบบทวิภาคีอีกรูปแบบหนึ่ง และเป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันจะลดปัญหาความขัดแย้ง นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและผลกำไรของนายจ้าง ส่วนลูกจ้างก็ได้รับสวัสดิการที่ดี ตลอดจนได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากนายจ้าง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกาย สุขใจ ร่วมมือกับนายจ้างสร้างธุรกิจให้มีความเจริญมั่นคงก้าวหน้า อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมต่อไป/



เปิดมุมมองใหม่เรื่องความหลากหลายทางเพศ : กฎแฉขององค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน

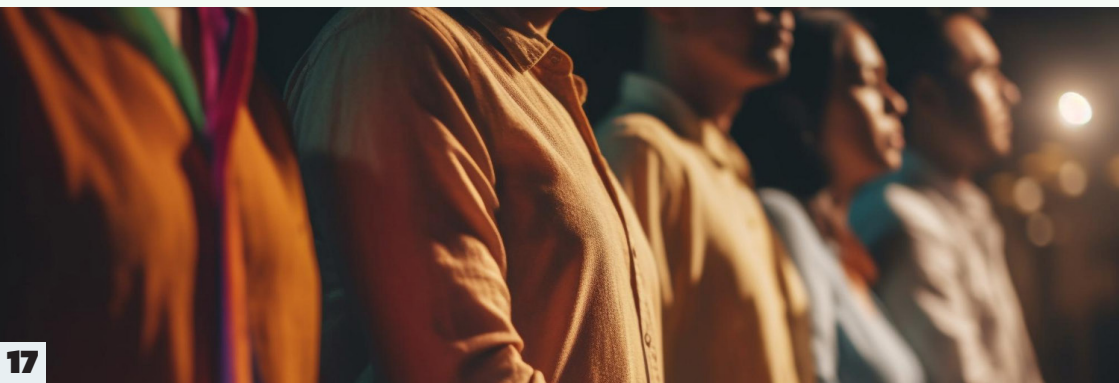
วรรณ จุลลวาทิเลิศ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก
และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ภายใต้แนวคิดที่ว่า **สถานที่ทำงานที่ “เข้าใจคน” ย่อมได้ “คนที่เข้าใจงาน”**

สิ่งที่นายจ้าง และ HR ให้ความสนใจในการประกอบกิจการ คือ ทำอย่างไรที่จะสร้างภาพลักษณ์ดีต่อผู้บริโภคและสังคม ต้องการลดปัญหาที่จะนำไปสู่ข้อพิพาทหรือการฟ้องร้องแต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในยุคนี้คือการรักษาบุคลากรเก่ง ๆ ให้อยู่กับองค์กร และต้องการเป็นองค์กรที่มี “คนอยากทำงานด้วย” สิ่งที่สำคัญที่สุดจึงเป็นเหตุที่ผลักดันว่า **ทำไม HR และนายจ้างยุคใหม่ต้องรู้จัก “ความหลากหลายทางเพศ”?** ในวันที่คนทำงานมีตัวเลือกมากมายและพร้อม “ลาออก” ได้ภายใน 3 วัน ถ้าเรารู้สึกว่า “ที่นี่ไม่ใช่สำหรับฉัน” คำถามสำคัญ สำหรับฝ่ายบุคคล และนายจ้างคือ: “องค์กรของคุณ เป็นสถานที่ทำงาน ที่พนักงานทุกคนรู้สึกว่าเขา ‘มีที่ยืน’ หรือไม่?” จากคำถามนี้เป็นหนึ่งในเรื่องที่ต้องกรูขึ้นนำทั่วโลกเริ่มลงมืออย่างจริงจัง คือ **การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางเพศ (inclusive culture)** โดยเฉพาะในประเด็น “ความหลากหลายทางเพศ” หรือ LGBTQ+ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานพลัดเจียบของตลาดแรงงานไทย ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และมีศักยภาพสูงในทุกสายงาน เพศ ซึ่งทั้งหมดนี้ **ไม่ใช่สิ่งผิดปกติ** แต่คือส่วนหนึ่งของธรรมชาติ ความเป็นมนุษย์

แนวโน้มโลกด้านการคุ้มครองแรงงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ในโลกปัจจุบันที่มีธุรกิจใหม่ๆ เกิดขึ้นทุกวันและมีเทคโนโลยีในการประกอบธุรกิจที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อความยั่งยืนในการประกอบธุรกิจผู้ประกอบการต้องมีความพร้อม ในการแข่งขันและพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง หนึ่งในการพัฒนาธุรกิจเพื่อให้สามารถเติบโตและมีศักยภาพในการแข่งขันคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยในยุคปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การอบรมเสริมสร้างทักษะหรือประสบการณ์ของทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับทุกคน ซึ่งรวมถึงแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศด้วย จากรายงานของ LGBT Capital (2018)¹ คาดว่าประเทศไทยมีประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศ มากกว่า 4.2 ล้านคน ซึ่งส่วนหนึ่งถือเป็นกลุ่มแรงงานในสังคมไทยเช่นเดียวกัน





ความหลากหลายสร้างผลลัพธ์เชิงบวกในการประกอบธุรกิจ

มีรายงานว่าบริษัทที่ส่งเสริมความหลากหลายซึ่งรวมถึงความหลากหลายทางเพศด้วยสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อบริษัทหลายประการ เช่น

- ทำให้มีอัตราความผูกพันของพนักงานกับบริษัทสูงขึ้น 17%
- องค์กรหรือบริษัทที่สนับสนุนความหลากหลายมีโอกาสทำกำไรมากกว่าคู่แข่งถึง 25–36%²
- พนักงานหลากหลายทางเพศรู้สึกว่าได้รับความเคารพในตัวตนและอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในที่ทำงานมีแนวโน้มจะอยู่นานขึ้น และลดอัตราการลาออก³

• ภาพลักษณ์ขององค์กรหรือบริษัทดีขึ้นในสายตาของนานาชาติ เช่น ในดัชนี Corporate Equality Index⁴

อุปสรรคข้อท้าทายของผู้ประกอบการในประเทศไทย: การขาดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนสำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

อย่างไรก็ตามแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศมักเผชิญกับความท้าทายหลายประการในที่ทำงาน เช่น การถูกเลือกปฏิบัติ การไม่ได้รับการปฏิบัติหรือสวัสดิการอย่างเท่าเทียม การไม่สามารถแสดงตัวตนในที่ทำงานได้อย่างปลอดภัย รายงานของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ปี 2018⁵ พบว่า 23% ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยเคยถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคามในที่ทำงาน และ 28% เชื่อว่าตนเคยถูกปฏิเสธงาน เพราะอัตลักษณ์ทางเพศของตน

แนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล

ปัจจุบันหลายองค์กรและบริษัทชั้นนำในระดับโลก เช่น Google, Accenture, และ Unilever ได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนด้านความหลากหลาย การไม่เลือกปฏิบัติ และการจัดสวัสดิการ ที่ครอบคลุมคนทุกเพศ โดยปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)⁶ ได้ออกแนวทางสนับสนุน ให้รัฐ และนายจ้างส่งเสริมการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ

บริบทของประเทศไทย

ในประเทศไทยแม้จะยังไม่มีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับแรงงานผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะ แต่ประเทศไทยมีพื้นฐานทางกฎหมายที่สามารถใช้สนับสนุนความเท่าเทียมได้ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 27 ที่ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม รวมถึง พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558⁷ ซึ่งระบุว่าการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพราะความแตกต่างทางเพศถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

สิ่งที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถทำได้เลยโดยไม่ต้องใช้งบประมาณสูง

เพื่อพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และต่อธุรกิจ นายจ้างสามารถพิจารณาปฏิบัติได้ในหลายกรณี โดยไม่ต้องใช้งบประมาณสูง เช่น

- การออกนโยบายไม่เลือกปฏิบัติและจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมคนทุกเพศ



- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลาย อาจมีการจัดกิจกรรมเสวนา กิจกรรมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น

- การออกนโยบายการใช้คำนำหน้าตามอัตลักษณ์ทางเพศ หรือให้ตัวเลือกในการใช้คำว่า “คุณ”

- การเปิดให้มีช่องทางในการร้องเรียนการถูกเลือกปฏิบัติ หรือการถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมอย่างปลอดภัย

- การแสดงสัญลักษณ์ของความเป็นมิตรกับความหลากหลายทางเพศ เช่น ติดธงสัญลักษณ์ หรือโปสเตอร์ข้อความไว้ในพื้นที่ของบริษัทหรือองค์กร หรือการสื่อสารภายใน

ความหลากหลายทางเพศ กลายเป็นหัวใจหนึ่งขององค์กรที่ต้องการเติบโตอย่างยั่งยืน ความเข้าใจไม่ใช่แค่เรื่องสิทธิ แต่คือ การออกแบบระบบแรงงานให้ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” หากสถานประกอบการต้องการเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวคิด **สถานที่ทำงานที่ “เข้าใจคน”** ย่อมได้ **“คนที่เข้าใจงาน”** องค์กร ต้องมี **“กลยุทธ์”** ที่สำคัญ คือ... การเปิดใจของคุณให้กว้าง กับ **“ความหลากหลายทางเพศในสถานประกอบการ”**

1. LGBT Capital (2018). LGBT Population Estimates. <https://lgbt-capital.com>
2. McKinsey & Company (2020). Diversity Wins: How Inclusion Matters. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
3. Credit Suisse Research Institute (2016). LGBT: The Value of Inclusion. <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/lgbt-the-value-of-inclusion-201606.html>
4. Human Rights Campaign Foundation. Corporate Equality Index. <https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index>
5. UNDP & ILO (2018). LGBT+ Inclusion Index: Thailand Country Report. <https://www.undp.org/publications/lgbt-inclusion-index>
6. ILO (2022). Inclusion of LGBTI persons in the world of work. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lgbti/lang--en/index.htm>
7. พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. <https://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2558/11/gender-equality-act.pdf>

สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social, Governance: ESG) กับโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการไทย

วราภิมณฑ์ วรกุล
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
กองนโยบายและแผนงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ESG หรือ Environment, Social, Governance (สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล) เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานและผลกระทบขององค์กรต่อความยั่งยืนและจริยธรรม นอกเหนือจากผลประโยชน์ทางการเงินเพียงอย่างเดียว โดยแบ่งเป็น 3 ขอบเขต ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อม ซึ่งพิจารณาจากพลังงานที่องค์กรใช้ และของเสียที่องค์กรปล่อยสู่ธรรมชาติ รวมถึงก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และผลกระทบที่มีต่อภาวะโลกร้อนในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ 2) สังคม ซึ่งพิจารณาผลกระทบการดำเนินงานขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งต่อแรงงาน (ครอบคลุมสิทธิพื้นฐานตามกฎหมายแรงงาน) และคนในชุมชน และ 3) ธรรมาภิบาล ซึ่งพิจารณาเรื่องหลักการปฏิบัติงานที่ยึดถือความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้¹ (ตารางที่ 1)

แนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในหลายประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศในยุโรป สหรัฐอเมริกา และประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเริ่มมาจากการที่นักลงทุนได้ใช้แนวคิด ESG ในการประเมินความยั่งยืนของบริษัทเพื่อเข้าลงทุน บริษัทต่าง ๆ จึงเกิดการปรับตัวให้เข้ากับหลักเกณฑ์ดังกล่าวมากขึ้น ไม่เพียงแต่นักลงทุนเท่านั้นที่ประยุกต์ใช้แนวคิด ESG แต่ผู้บริโภคก็ให้ความสำคัญในการซื้อผลิตภัณฑ์และบริการที่ปฏิบัติตามแนวคิด ESG เช่นกัน เมื่อพิจารณาอัตราการเติบโตของการขายปลีกของผลิตภัณฑ์ที่ประยุกต์ใช้แนวคิด ESG กับผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้ประยุกต์ใช้พบว่า ผลิตภัณฑ์อาหาร กระดาษและพลาสติก และผลิตภัณฑ์สำหรับการชก๊ริด ของผลิตภัณฑ์ที่ปฏิบัติตามแนวคิด ESG มีอัตราการเติบโตสูงกว่าผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้ปฏิบัติตามแนวคิดดังกล่าวโดยเปรียบเทียบ (ตัวอย่างการสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกา)² อีกทั้งมูลค่าตลาดของผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมถูกคาดการณ์ว่าจะมีมูลค่าสูงถึง 692,000 ล้านเหรียญสหรัฐในปี พ.ศ. 2576 จาก 355,300 ล้านเหรียญสหรัฐในปี พ.ศ. 2567³ ข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงโอกาสทางเศรษฐกิจที่มาพร้อมกับแนวคิด ESG แก่ผู้ประกอบการไทย





แนวคิด ESG ไม่ได้เพียงสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้ประกอบการเท่านั้น แต่ยังช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานผ่านการลดต้นทุนการใช้ไฟฟ้าหรือคาร์บอนที่แท้จริง โดยงานวิจัยของ McKinsey พบว่า แนวคิด ESG มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรสูงสุดถึง 60%⁴ อีกทั้ง การนำแนวคิด ESG ไปประยุกต์ใช้ ยังช่วยให้องค์กรเป็นอิสระ และลดความกดดันจากกฎเกณฑ์ของภาครัฐ จากการศึกษาของ McKinsey ยังพบอีกว่า 1/3 ของทำใ้บริษัทอยู่บนความเสี่ยงจากการแทรกแซงของภาครัฐ ซึ่งแตกต่างไปตามแต่ละอุตสาหกรรม หากองค์กรปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และใช้แนวคิด ESG อยู่แล้ว จะสามารถช่วยลดความเสี่ยงดังกล่าวได้ นอกจากนี้ แนวคิด ESG ทางด้านสังคมและธรรมาภิบาลยังช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้ ผ่านการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยรวม และส่งผลต่อกำไรและประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด เนื่องจากความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น⁵

ดังนั้น แนวคิด ESG จึงเป็นแนวคิดและหลักปฏิบัติที่มาพร้อมกับโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้ประกอบการไทยที่เตรียมพร้อมรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินธุรกิจ การลงทุน และพฤติกรรมผู้บริโภค ผ่านการใส่ใจผลกระทบของการดำเนินงานขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อน และชุมชน การเคารพกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานสากล ตลอดจนการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

1. EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms. Available online: https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/document_library/Publications/Reports/2021/1015656/EBA%20Report%20on%20ESG%20risks%20management%20and%20supervision.pdf (accessed on 27 May 2025)

2. Consumer care about sustainability and back it up with their wallets. Available online: <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/consumers-care-about-sustainability-and-back-it-up-with-their-wallets> (accessed on 27 May 2025)

3. Sustainable Products Market Size, Share, Growth, and Industry Analysis, By Type (Recycled Content, Recyclable & Reusable and Degradable), By Application (Food & Beverages, Personal Care, Healthcare and Others) and Regional Insights and Forecast to 2033. Available online: <https://www.businessresearchinsights.com/market-reports/sustainable-products-market-117731> (accessed on 27 May 2025)

4. Witold Henisz et al. (2019), Five ways that ESG creates Value, McKinsey Quarterly. Available Online: https://info.fiduciary-trust.com/hubfs/Fiduciary_Insights/McKinsey_Five_Ways_that_ESG_Creates_Value.pdf (accessed on 25 May 2025)

5. Alex Edmans, "Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices," Journal of Financial Economics, September 2011, Volume 101, Number 3, pp. 621–40, [sciencedirect.com](https://www.sciencedirect.com)



ตารางที่ 1 แนวคิด ESG (กรอบสากล)

ขอบเขต	ปัจจัย	คำจำกัดความ
สิ่งแวดล้อม (Environment: E)	- การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ - มลพิษทางอากาศ - การใช้ทรัพยากรน้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ - การจัดการของเสียจากการผลิต - ผลกระทบและการพึ่งพาความหลากหลายทางชีวภาพ - ผลกระทบและการพึ่งพาระบบนิเวศน์ - นวัตกรรมการผลิตและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	สิ่งแวดล้อมที่อาจมีผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน หรือความสามารถในการชำระหนี้ของกิจการ รัฐบาล หรือบุคคล
สังคม (Social: S)	- สิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงาน - การใช้แรงงานเด็ก - การใช้แรงงานบังคับ - ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน - ความปลอดภัยและสุขอนามัยของผู้บริโภค - การแบ่งแยก ความหลากหลาย และความเท่าเทียม - โอกาส - ความจนและผลกระทบต่อชุมชน - การจัดการห่วงโซ่อุปทาน - การศึกษาและการฝึกอบรม - ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า - ผลกระทบต่อชุมชน	ปัญหาทางสังคมที่อาจมีผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน หรือความสามารถในการชำระหนี้ของกิจการ รัฐบาล หรือบุคคล
ธรรมาภิบาล (Governance: G)	- จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ - ความรับผิดชอบ - ความโปร่งใส - คำตอบแทนผู้บริหาร - ความหลากหลายและโครงสร้างของคณะกรรมการ - การตัดสินใจและการทุจริต - การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - สิทธิของผู้ถือหุ้น	ปัญหาระบบธรรมาภิบาลที่อาจมีผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน หรือความสามารถในการชำระหนี้ของกิจการ รัฐบาล หรือบุคคล

● สพม. ร่วมเสวนาหัวข้อ “การขับเคลื่อนแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices:GLP)”



วันที่ 3 กรกฎาคม 2568 นางสาวสุนิสา ผิวฉนวน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มอบหมายให้นางสาวณัฐกานต์ สิงหะ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน ร่วมเสวนาหัวข้อ “การขับเคลื่อนแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices:GLP)” ในงานพิธีมอบธงสัญลักษณ์ และใบประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี(Good Labour Practices: GLP)ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน ประจำปี 2568 จำนวน 48 แห่ง ณ โรงแรมแกรนด์ปาร์ค โฮเทล แอนด์ รีสอร์ท ลำพูน จังหวัดลำพูน ซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน

ภายในงานพิธีดังกล่าว มีนายวิวัฒน์ อินทร์ไทยวงศ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนเป็นประธาน ผู้เข้าร่วมงานทั้งสิ้น 109 คน โดยเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานได้ร่วมจัดนิทรรศการเพื่อประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) แก่ผู้มาร่วมงานดังกล่าว

● สพม. ร่วมงานนิคมอุตสาหกรรมต้นแบบด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) จังหวัดชลบุรี



วันที่ 25 สิงหาคม 2568 นางสาวสุนิสา ผิวฉนวน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มอบหมายให้นางสาวกนกวรรณ สมภพคารินทร์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงาน พร้อมเจ้าหน้าที่ร่วมพิธีเปิดโครงการจัดงานนิคมอุตสาหกรรมต้นแบบ ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ โรงแรมโมริโนะ ศรีราชา (ปิ่นทอง 1) ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จ.ชลบุรี ซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี เพื่อมอบธงสัญลักษณ์และมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานจนประสบความสำเร็จ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการและนิคมอุตสาหกรรมอื่น โดยมีนายศักดิ์ศิลป์ ตูลารรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน

กิจกรรมภายในงาน ประกอบด้วย พิธีมอบธงสัญลักษณ์ GLP แก่นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และใบประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการ จำนวน 18 แห่ง การบรรยายหัวข้อ “GLP กับการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน” และการจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์ GLP โดยเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ผู้เข้าร่วมงานทั้งสิ้น จำนวน 120 คน

● สพม. ร่วมงานนิคมอุตสาหกรรมเอเชียสุวรรณภูมิ GLP และนิคมอุตสาหกรรมเอเชียสุวรรณภูมิ
สีขาว พลัส จังหวัดสมุทรปราการ



วันที่ 27 สิงหาคม 2568 นางสาวสุนิสา ผิวนวน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มอบหมายให้นางสาวกนกวรรณ สมภพคารินทร์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงาน พร้อมเจ้าหน้าที่ร่วมพิธีเปิดงานนิคมอุตสาหกรรมเอเชียสุวรรณภูมิ GLP และนิคมอุตสาหกรรมเอเชียสุวรรณภูมิสีขาว พลัส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ บริษัท อีโนโมเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จ.สมุทรปราการ ซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อมอบธงสัญลักษณ์และใบประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (สุวรรณภูมิ) ที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน จนประสบผลสำเร็จ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการและนิคมอุตสาหกรรมอื่น โดยมีนายสุรสิทธิ์ ศรีแก้ว รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน

กิจกรรมภายในงาน ประกอบด้วย พิธีมอบธงสัญลักษณ์ GLP แก่นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (สุวรรณภูมิ) และใบประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการ จำนวน 42 แห่ง การเสวนาวิชาการหัวข้อ “นิคมอุตสาหกรรมต้นแบบด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) และอุตสาหกรรมต้นแบบด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (โครงการโรงงานสีขาว)” และการจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์ GLP โดยเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ผู้เข้าร่วมงานทั้งสิ้นจำนวน 120 คน

● สพม. ร่วมพิธีมอบธงสัญลักษณ์และประกาศเกียรติคุณ นิคมอุตสาหกรรมต้นแบบ GLP จังหวัดปทุมธานี



วันที่ 17 กันยายน 2568 นางสาวสุนิสา ผิวนวน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน พร้อมเจ้าหน้าที่ร่วมพิธีมอบธงสัญลักษณ์ และประกาศเกียรติคุณ แก่ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร และสถานประกอบการที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีจังหวัดปทุมธานี (Good Labour Practices: GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ณ อาคาร 50 ปี ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี เพื่อเชิดชูเกียรตินิคมอุตสาหกรรมและสถานประกอบการที่นำ GLP ไปใช้จนประสบผลสำเร็จ สามารถเป็นต้นแบบที่ดีแก่นิคมอุตสาหกรรมและนิคมอุตสาหกรรมอื่น โดยมีนายศักดิ์ศิลป์ ตูลาธร รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน ในพิธีดังกล่าว มีสถานประกอบการเข้ารับมอบประกาศเกียรติคุณจำนวน 82 แห่ง ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ได้ร่วมจัดนิทรรศการเผยแพร่ความรู้ภายในงาน ผู้เข้าร่วมงาน ประกอบด้วย ผู้เข้ารับประกาศเกียรติคุณ นายจ้าง ลูกจ้าง แทกผู้มีเกียรติ จำนวน 250 คน

● สพม. จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาความรู้ผู้ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย
ในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ หลักสูตร หัวหน้าผู้ประเมินมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



วันที่ 22 กรกฎาคม 2568 เรือเอก สว.โรจน์ คมคาย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) มอบหมายให้ นายศักดิ์ศิลป์ ตลาธร รองอธิบดี กสร. เป็นประธานในพิธีเปิดการฝึกอบรมโครงการพัฒนาความรู้ผู้ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่งตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๓ หลักสูตร หัวหน้าผู้ประเมินมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อกำหนดกระบวนการประเมินมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง และสามารถทำหน้าที่ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนดและหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล โดยมี นางสาวสุนิสา ผิวฉนวน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กล่าวรายงาน และมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วม ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพมหานคร

● สพม. จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาให้การรับรอง มรท.๘๐๐๓ ระดับพื้นฐาน ครั้งที่ 7/2568



วันที่ 10 กันยายน 2568 นางสาวสุนิสา ผิวฉนวน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน เป็นประธานการประชุมคณะทำงานพิจารณาให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับพื้นฐาน ครั้งที่ 7/2568 ณ ห้องฝึกอบรมทรัพยากรแรงงาน ชั้น 13 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผ่านระบบ Zoom Meeting คณะทำงานประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน ผู้แทนจากสำนักฯ หรือ กองฯ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน ร่วมพิจารณารายงานการประเมินมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ระดับพื้นฐาน โดยมีผู้นำเสนอรายงานจากภาครัฐเป็นผู้นำเสนอรายงาน จำนวน 31 แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โดยที่ประชุม มีมติให้เสนออธิบดีอนุมัติให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ระดับพื้นฐาน สถานประกอบกิจการที่ขอต่ออายุการรับรอง (กลุ่มเดิม) จำนวน 17 แห่ง และที่ประชุม มีมติให้เสนออธิบดีอนุมัติให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ระดับพื้นฐาน สถานประกอบกิจการที่ขอรับรองครั้งแรก (กลุ่มใหม่) จำนวน 14 แห่ง

● สพม. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ ครั้งที่ 1/2568



วันที่ 2 กันยายน 2568 นายศักดิ์ศิลป์ ตูลาธร รองอธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ หรือ Thai Labour Standard for Transportation Activities (TLS 8003) ครั้งที่ 1/2568 ณ ห้องประชุมชั้น 14 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผ่านระบบ Zoom Meeting

คณะกรรมการประกอบด้วย นางสาวสุนิสา ผิววนวล ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน ผู้แทนจากสำนัก/กองฯ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิอาจารย์สำราญ สอนผึ้ง ผู้แทนจากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ผู้แทนจากกรมการขนส่งทางบก และผู้แทนจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมพิจารณารายงานการประเมิน (มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๖) โดยมีเจ้าหน้าที่ภาครัฐเป็นผู้นำเสนอรายงาน จำนวน 1 แห่ง คือบริษัท เอกเซลเลนซี ออโต้ บิซิเนส จำกัด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี (EXCELLENCY AUTO BUSINESS CO., LTD. / Mueang Saraburi, Saraburi) มติที่ประชุม มีมติรับรองมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ หรือ Thai Labour Standard for Transportation Activities (TLS.8003) ให้แก่สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ จำนวน 1 แห่ง โดยยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้าง จำนวน 73 คน



เพิ่มโอกาสทางการค้า ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างยั่งยืน





กสร. คุ้มครองสิทธิ พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน