



รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1

เรื่อง Happy Work Place

ระหว่างวันที่ 19 – 20 ธันวาคม 2557 ณ บ้านคิ่งน้ำรี รีสอร์ท จ.สมุทรสาคร

จุดประสงค์และความคาดหวัง

1. ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจต่อกัน พึ่งพากัน ปรับความเข้าใจกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
2. สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร
3. สร้างการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในองค์กร และการทำงาน
4. มีความปลอดภัยในการทำงาน
5. คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น
6. ลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจวัฒนธรรม
7. ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
8. ผลผลิตขององค์กรมีคุณภาพ

สรุปผลการจัดกิจกรรม

ปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา คกส.

ลำดับ	ปัญหาที่คาดว่าจะเกิด	การแก้ไขปัญหา
1.	ภาษา	ใช้ล่ามในการช่วงแปล
2.	ฐานะ รวย – จน	คุณค่าของคนเท่าเทียมกัน ณ ตอนนี้ทุกคนไม่มีใครเหนือกว่าใคร (คุณลือ กล่าว)
3.	ตำแหน่งทางสังคม	
4.	กังวลว่าจะฟังไม่ลึกซึ้ง	
5.	ระดับความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย	อย่าตั้งกำแพง ถอดกำแพงทิ้งไป เปิดรับเพื่อนใหม่ พุดคุยเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพใหม่ๆ
6.	ทักษะระดับ ดี – เลว	
7.	ประสบการณ์	
8.	การกล้าแสดงออก	
9.	ความเข้าใจ ความไว้วางใจ	

อุปสรรคในการแก้ปัญหา

ลูกจ้าง	นายจ้าง
<ol style="list-style-type: none"> 1. กลัวผลที่จะได้รับ ต้องเดือดร้อนภายหลัง เช่น ถูกให้ออกจากงาน ถ้านำเรื่องไปร้องเรียน 2. ไม่มีความสามัคคี 3. ไม่มีผู้นำ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นายไม่ได้รับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น 2. ต้นทุน (cost) สูง 3. ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไม่ชัดเจน

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. ลูกจ้างและผู้บริหารน่าจะได้มีการพูดคุยกันถึงปัญหาที่เกิดขึ้น
2. จัดตั้งคณะกรรมการแรงงานตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเพื่อรับข้อร้องเรียนจากแรงงาน และร่วมกันแก้ไขกรณีเกิดข้อพิพาท
3. ให้โอกาสแรงงานมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนของลูกจ้าง เป็นกรรมการต่างๆ เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ / คปส.
4. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เอกสารข่าวสาร ข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่เป็นภาษาพม่าเพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ทั้งสิทธิ ระเบียบ สวัสดิการ กฎหมาย หรือเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร การรับข้อร้องเรียน
5. การปฐมนิเทศพนักงาน ต้องครอบคลุมทุกระเบียบปฏิบัติ และมีคู่มือการทำงาน ทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า
6. จัดอบรมหัวหน้างาน เช่น การสร้างทัศนคติและแรงจูงใจในเชิงบวก การปฏิบัติตัวต่อลูกน้อง
7. ถ้าหัวหน้างาน แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ให้แจ้งฝ่ายบุคคลรับทราบ เพื่อทำการตักเตือน แต่ทั้งนี้ แรงงานก็ต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปรับตัวเข้ากับ การทำงานที่ราบรื่น เพราะต่างก็เป็นผู้ร่วมงานของกันและกัน
8. แรงงานควรช่วยเหลือตนเองด้วย โดยการหาความรู้ การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม และการดำรงชีพในประเทศไทย เพื่อทำงานอย่างเข้าใจและมีความสุข
9. บัตรประกันสังคม นายจ้างต้องมีการตรวจสอบระบบงานประกันสังคมว่าได้มีการนำส่งเงินสมทบจ่ายเงินครบหรือไม่ และติดตามบัตรรับรองสิทธิเพื่อมอบให้กับลูกจ้าง



10. การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนและค่าจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย
11. รวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาว่าสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง กับกฎหมายแรงงาน
12. มีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ
 - 12.1 เสนอผู้บริหารออกนโยบาย / แนวปฏิบัติ
 - 12.2 ประชาสัมพันธ์ ผ่าน 2 ช่องทาง
 - 12.3 เพิ่มช่องทางการรับทราบปัญหา แรงงานสัมพันธ์/ ได้รับความความคิดเห็น “Call center”
 - 12.4 รวบรวมแก้ไขดำเนินการตามแผน
 - 12.5 ติดตามผล / ประเมินผล
 - 12.6 ปรับปรุง /แก้ไขให้ดีขึ้น
13. ตั้ง Line กลุ่มจากสมาคมฯ เพื่อรับแจ้งสอบถาม ให้ความรู้ และรับข้อร้องเรียน โดยผ่าน Line หรือ Face book หรือผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต

ความรับผิดชอบของฝ่ายต่างๆ

1. ฝ่ายบุคคลนำเสนอผู้บริหาร/เจ้าของเพื่อร่วมกันแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดปัญหาและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข
2. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จัดหางาน ประกันสังคม ควรให้การสนับสนุนและมีความชัดเจนในนโยบาย
3. ตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้าง/ NGO/ ILO ควรให้ความสำคัญและเปิดรับให้กว้าง กับปัญหาแรงงานปัจจุบัน
4. ควรมีการติดตามผลโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สมาพันธ์ผู้ผลิตอาหารทะเล(8 สมาคม), ILO กระทรวงแรงงาน

ข้อเสนอจากตัวแทนของแรงงานข้ามชาติ กล่าวว่า ปัญหาบางอย่างของแรงงานไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น เรื่องปัญหาของหัวหน้างาน อาจจะต้องมีการอบรมให้ความรู้หัวหน้างานเรื่องการปฏิบัติตัวต่อลูกน้อง

คำแนะนำเพิ่มเติมจากตัวแทนผู้ประกอบการ

- มีกฎหมายบังคับใช้ มีคณะกรรมการ ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ในทุกบริษัทเพื่อรับข้อร้องเรียนจากแรงงาน

- แรงงานควรช่วยเหลือตนเองด้วย โดยการหาความรู้ การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของไทย เพื่อการดำรงชีพในประเทศและทำงานอย่างมีความสุข เข้าใจ
- สื่อสารให้ผู้รับผิดชอบ คนที่สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้รับทราบ เพราะบางครั้งผู้บริหารไม่ได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง
- ในเรื่องหัวหน้างาน ในทุกสังคมมีคนที่ดีและไม่ดี ถ้าแสดงพฤติกรรมไม่ได้ต้องแจ้งให้ฝ่ายบุคคลรับทราบ จะได้มีการว่ากล่าวตักเตือนต่อไป แต่ทั้งนี้แรงงานก็ต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปรับตัวเข้าหา เพื่อการทำงานที่ราบรื่น เพราะต่างก็เป็นผู้ร่วมงานของกันและกัน

สรุปรายกิจกรรมในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 ระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง



กิจกรรมที่ 1 Game TIP: เชือก ให้ผู้ประกอบการจับคู่แรงงาน โดยนำเชือกมัดที่ข้อมือของทั้งสองฝ่าย ขณะที่เชือกไขว้กันอยู่ โดยที่ห้ามแก้ แกะ ฉีก รูดออกจากข้อมือ



ภาพประกอบการทำกิจกรรม



ภาพประกอบการทำกิจกรรม

สรุปผลของเกม TIP : Self-Development

- Thinking change: การแก้เชือกจากกรอบความคิดเดิมจนเกิดวิธีการแก้เชือกแบบใหม่ร่วมกัน เราใช้กรอบความคิดเดิมในการแก้ไขปัญหาในชีวิตมาโดยตลอด เราต้องรู้จักที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- Input & Output change: เมื่อความคิดเริ่มเปลี่ยน การกระทำก็เปลี่ยน
- Process change: การกระทำเปลี่ยน วิธีการเปลี่ยน

กิจกรรมที่ 2 Peace of mind แบ่งกลุ่มเป็นสองกลุ่ม กติกา Why we need procedure คู่กันอย่างมีขั้นตอน กระบวนการ



ภาพประกอบการทำกิจกรรม



ภาพประกอบการทำกิจกรรม

เป้าหมายหัวข้อหลักที่ใช้ในการพูดคุยและต้องการให้บรรลุผลลัพธ์: ให้ผู้เข้าร่วมประชุมช่วยกันคิดหัวข้อหลักสำคัญ ๆ เพื่อแนวทางแก้ไขร่วมกัน

มีการเสนอกรอบความคิดเพื่อให้ความคิดเห็นไม่กระจัดกระจาย มีคำถามเพื่อช่วยตีกรอบความคิดให้ตรงประเด็น ดังนี้

1. เป้าหมายอะไรที่คุณตั้งใจทำให้สำเร็จ?
2. รู้สึกอย่างไรกับเป้าหมาย ถ้าทำสำเร็จ?
3. เป้าหมายนี้มีความสำคัญกับคุณในด้านใดบ้าง?
4. สาเหตุใดที่คุณกำหนดเป้าหมายนี้ขึ้นมา?
5. การจะทำเป้าหมายนี้ให้สำเร็จเกิดประโยชน์ดีในด้านใดบ้าง?

ข้อ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
1.	ปัญหาของสิทธิแรงงานและการเลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง - อยากได้ความรู้เป็นประโยชน์ไปใช้ในการทำงานได้ - สร้างการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในองค์กร/ความปลอดภัยในการทำงาน
2.	มีความสุขในการทำงาน ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และทุกคนมีความสุขร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างและลูกจ้างทำงานอย่างมีความสุข - คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้น - ความจริงใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลดความขัดแย้งในองค์กร - พนักงานมีความรู้เข้าใจวัฒนธรรม
3.	ด้านชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานอย่างมีความสุข ดีขึ้น - นายจ้างและลูกจ้างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน
4.	มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับความเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับความเข้าใจนายจ้างและลูกจ้าง - สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
5.	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน - ผลผลิตขององค์กรมีคุณภาพ 	

กิจกรรมที่ 3 เกมสัละลายพฤติกรรม

ข้อ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
1.	<p>คุย เรื่อง “ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน สถานะ : ได้รับความไม่เป็นธรรมจากการจ้าง งาน ซึ่งนายจ้างยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน</p> <p>1. ให้ความรู้เรื่องสิทธิ สวัสดิการ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (แรงงาน+ NGO+ภาครัฐ+นายจ้าง</p> <p>2. จัดตัวแทน / การรวมกลุ่มของลูกจ้าง เพื่อ แก้ไขปัญหาของแรงงาน(ลูกจ้าง/NGO)</p>	<p>1. ฝ่ายบุคคลนำเสนอผู้บริหาร/เจ้าของเพื่อร่วมกัน แก้ไขปรับปรุงเพื่อลดปัญหาและสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง อยู่ ด้วยกันอย่างมีความสุข</p> <p>2. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเช่น สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จัดหางาน/ ประกันสังคม ควรให้การสนับสนุนและชัดเจน ในนโยบาย</p> <p>3. ตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้าง/ NGO/ ILO ควรให้ ความสำคัญและเปิดรับให้กว้าง ให้ ความสำคัญกับปัญหาแรงงานปัจจุบัน</p>

มีการตั้งคำถามกลุ่มที่ 1 ว่า “ใครเป็นคนให้ความรู้แก่แรงงานและผู้ประกอบการควรรหาความรู้ด้วยหรือไม่”

ตัวแทนกลุ่มที่ 1 กล่าวว่า เราต้องร่วมมือกันจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นตัวกลางเพื่อช่วยสื่อสาร
ประชาสัมพันธ์ แก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น มีการประท้วงของแรงงาน ก็ให้หน่วยงานกลางมาไกล่เกลี่ย และให้ส่ง
ตัวแทนแรงงานต่างชาติเข้าอบรมให้ความรู้ด้วย

ในส่วนของผู้ประกอบการ ก็มีการหาความรู้อยู่เสมอ เนื่องจากทางกระทรวงแรงงานมีการจัดอบรมให้
ความรู้ผู้ประกอบการอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนแรงงานก็ต้องช่วยเหลือตัวเอง หาความรู้เพิ่มเติม | ด้วยเช่นกัน



