



## รายงานประจำปี 2559 เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

รายงานฉบับนี้ สมาคมฯ ได้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการติดตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP Good Labor Practice) ในปี 2559 ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ด้วย สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปดำเนินการทำกิจกรรม GLP Visit ณ โรงงานทูน่าของสมาชิกสามัญ ตั้งแต่วันที่ 8 มีนาคม 2559 ถึง 27 กันยายน 2559 โดยมีสมาชิกที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมฯ จำนวน 23 โรงงาน จากสมาชิกสามัญทั้งหมด 25 โรงงาน

### การเยี่ยมสมาชิกแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- (1) บริษัทที่ผ่านการอบรม ILO-GLP แล้ว จำนวน 16 บริษัท และเคยทำรายงาน GLP Action Plan ทางเจ้าหน้าที่สมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตามหัวข้อใน Action Plan ที่สมาชิกส่งให้กับสมาคมเมื่อปี 2557 ร่วมกับคู่มือการติดตามผล GLP Visit เพื่อติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- (2) บริษัทใหม่ที่ยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมอบรม GLP มาก่อน จำนวน 7 บริษัท ซึ่งยังไม่ได้จัดทำ GLP Action Plan

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม Facilitators และได้จัดทำคู่มือการติดตามผล GLP Visit ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานแรงงาน 8 ข้อตามแนวทางของ ILO-GLP และวงจรชีวิตลูกจ้าง ในการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย (1) การสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และฝ่ายแรงงาน และ (2) การเข้าเยี่ยมชมไลน์การผลิต และบริเวณโดยรอบโรงงาน ภายหลังจากสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit ทางสมาคมจะสรุปประเด็นที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้สี Color code ขาว เทา ดำ ว่านายจ้างมีระบบบริหารจัดการและเอกสารรองรับหรือไม่ ปฏิบัติสอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน หรือ มีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน และในส่วนของลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิ และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือไม่ โดยจะจัดทำรายงานสรุปผลการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit ส่งให้กับแต่ละบริษัท และรวบรวมข้อมูลของทุกบริษัทเพื่อจัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินการตาม GLP ของอุตสาหกรรมทูน่า

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ในภาพรวม พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยินดีให้สมาคมเข้าไปดำเนินกิจกรรม GLP Visit โดยสมาชิกมีความเข้าใจ GLP และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงภายใต้หัวข้อมาตรฐานแรงงาน GLP จำนวน 8 ข้อ และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยผลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและฝ่ายแรงงานของสมาชิก 23 บริษัท ภายใต้หัวข้อมาตรฐานแรงงาน GLP จำนวน 8 ข้อ และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พบว่า มีสมาชิกที่ปฏิบัติได้สอดคล้องตามกฎหมายและไม่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 13 บริษัท จาก 23 บริษัท หรือ 57% ทั้งนี้ ภายหลังจากกิจกรรม มีสมาชิกแจ้งว่าได้ดำเนินการแก้ไขแล้ว 6 บริษัท ดังนั้น ในภาพรวมของปี 2559 มีสมาชิกสมาคมฯ ที่สามารถปฏิบัติตามแนวทาง GLP ได้ 19 บริษัท หรือ คิดเป็น 83% ส่วนอีก 4 บริษัท หรือ 17% แจ้งว่าจะแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในปี 2560 ซึ่งมี 3 ข้อ คือ การให้พนักงานออกค่าอุปกรณ์ทำงานเอง ยังไม่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ และไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียน

## สรุปข้อมูลรายงาน แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลแสดงหัวข้อมาตรฐานแรงงาน GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1, 2 และ 3)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด (ตาราง 4)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงานของลูกค้า (ตาราง 5)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตาราง 6)

ส่วนที่ 5 ภาคผนวกกิจกรรม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลแสดงหัวข้อมาตรฐานแรงงาน GLP และคณะกรรมการสวัสดิการ ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้

จากตารางที่ 1 เป็นการสรุปข้อมูลแสดงหัวข้อมาตรฐานแรงงาน GLP และคณะกรรมการสวัสดิการ ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 14 ข้อ โดยพบว่า สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย 6 ข้อ หรือ 43% และสมาชิกมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน 8 ข้อ หรือ 57% ทั้งนี้ สมาชิกส่วนใหญ่ได้ดำเนินการแก้ไขทันที จำนวน 11 ข้อ หรือ 79% ยกเว้นอีก 3 ข้อ หรือ 21% ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ทันที ซึ่งมีจำนวน 4 บริษัท โดยบริษัทแจ้งว่าจะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นภายในการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit ครั้งต่อไปในปี 2560 สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดความพร้อมของบุคลากรในการตีความด้านกฎหมาย จึงเกิดปัญหาการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายโดยไม่ได้เจตนา

### ตารางที่ 1 สรุปหัวข้อมาตรฐานแรงงาน GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหา โดยแยกเป็นสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

ที่	มาตรฐานแรงงาน GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและการจัดการภายใน (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข (จำนวนข้อ)	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
1	แรงงานบังคับ (2 ข้อ)	1	1	2	0
2	การไม่เลือกปฏิบัติ (1 ข้อ)	0	1	1	0
3	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4 ข้อ)	2	2	3	1
4	แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	0	0	0	0
5	เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (1 ข้อ)	0	1	0	1
6	การใช้แรงงานสตรี (1 ข้อ)	0	1	1	0
7	ค่าชดเชย ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน (3 ข้อ)	2	1	3	0
8	การบริหารงานบุคคล (1 ข้อ)	0	1	1	0
9	คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน (1 ข้อ)	1	0	0	1
รวม (14 ข้อ)		6 (43%)	8 (57%)	11 (79%)	3 (21%)

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลที่พบปัญหาสมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ ทั้งนี้ สมาชิกได้มีการดำเนินการแก้ไขแล้ว โดยในส่วนของประเด็นปัญหาที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย และมีการแก้ไขแล้ว พบ 4 ข้อ ซึ่งอยู่ในแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP 3 หัวข้อ ได้แก่ 1.แรงงานบังคับ 3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 7.ค่าชดเชย ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน และสำหรับประเด็นปัญหาที่มีความเสี่ยง/ปัญหาการจัดการ และมีการแก้ไขแล้ว พบ 7 ข้อ ซึ่งอยู่ในมาตรฐานแรงงาน GLP 6 หัวข้อ ได้แก่ 1.แรงงานบังคับ 2.การไม่เลือกปฏิบัติ 3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6.การใช้แรงงานสตรี 7.ค่าชดเชย ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน และ 8.การบริหารงานบุคคล รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน โดยสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
1. แรงงานบังคับ (2 ข้อ)	1. ไม่มีการสอบกลับกรณีพนักงานที่มาสมัครงานว่ามีแหล่งที่มาอย่างไร และมีการเรียกเก็บเงินในการดำเนินการอย่างเป็นธรรมกับพนักงานหรือไม่	1. พนักงานของบริษัทในปัจจุบันมีการจ้างพนักงานแบบ walk in และการจ้างเหมา 2. ในอนาคตจะมีการทำ MOU โดยการจ้างผ่าน agent ประมาณ 50 คน ภายในเดือนพฤษภาคม 3. ฝ่ายบุคคลอำนวยความสะดวกในการประสานงานเกี่ยวกับเอกสารการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้ถูกต้องตามกฎหมาย 4. บริษัทได้จัดส่งรายชื่อแรงงานข้ามชาติแก่สถานีตำรวจในพื้นที่ 5. บริษัทมีบ้านพักให้แก่พนักงาน แต่ยังไม่มีการทำรั้วที่แน่นอนหาซึ่งพบว่าแรงงานมีการนำบุคคลภายนอกซึ่งไม่มีพาสปอร์ตเข้ามาภายในบ้านพัก	พรบ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 64 วรรค 1	“ผู้ใดรู้ว่าคนต่างตัวคนใดเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้เข้าพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใด ๆ เพื่อให้คนต่างตัวนั้นพ้นจากการจับกุม”	-
	2. ไม่มีการเขียนนโยบายด้านแรงงานบังคับที่ชัดเจน	1. ยังไม่มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	-	-	ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
2. การไม่เลือก	1. ไม่มีการตรวจสอบเรื่อง	1. พบว่าหัวหน้ามีการใช้วาจาที่ไม่ดีแก่	-	-	บริษัทควรกำหนดและมี

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
ปฏิบัติ (1 ข้อ)	การชมเชยของหัวหน้างานในการร้องทุกข์ของพนักงาน	พนักงาน 2. พบว่ามีการทะเลาะเบาะแว้งรุนแรงถึงขั้นทำร้ายร่างกายระหว่างพนักงาน 3. พบว่าหัวหน้างานมีการสั่งพักงานกับพนักงานโดยไม่ทราบสาเหตุที่แน่นอน และไม่มีการสอบสวนหาสาเหตุแต่อย่างใด 4. ปัญหาดังกล่าวส่วนใหญ่มีการสื่อสารให้ผู้บริหารได้รับทราบ			กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้างาน ด้านการสั่งลงโทษพนักงาน เพื่อหลีกเลี่ยงประเด็นเกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงาน
3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3 ข้อ)	1. ไม่มีการตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลสำหรับพนักงานที่ทดลองงานว่ามีการแจกอุปกรณ์ดังกล่าวหรือไม่	1. บริษัทได้มีการเก็บเงินค่าอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และอุปกรณ์ในการทำงานจากพนักงาน	พรบ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 7 ประกอบกับมาตรา 22	กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายสำหรับอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง	-
	2. ไม่มีการติดตามการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างจริงจัง	1. ไม่มีการบังคับให้พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล 2. พบว่ามีพนักงานไม่ให้ความร่วมมือในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน เช่น หมวกนิรภัย รองเท้านิรภัย แวนตา เป็นต้น	-	-	บริษัทควรมีความเข้มงวดในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันของพนักงานทุกคน และจัดให้มีผู้รับผิดชอบตรวจสอบการสวมใส่ ความเสี่ยงและการจัดการภายในกำหนดบทลงโทษอย่างจริงจังในกรณีที่พนักงานละเลยไม่ปฏิบัติตาม
	3. สถานที่ปฏิบัติงานบางจุดยังมีความคับแคบและอาจเกิดความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกำหนดพื้นที่ขีปนาวุธโฟลคลิฟในบางพื้นที่	1. บริษัทแก้ไขปรับปรุงพื้นที่การทำงานโดยจัดอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้มีความเป็นระเบียบมากขึ้น และมีการติดตั้งอุปกรณ์ระบายอากาศภายในโรงงาน 2. ยังไม่มีกำหนดพื้นที่ขีปนาวุธโฟลคลิฟในบางพื้นที่	-	-	มีความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุจากกรณีโฟลคลิฟเฉี่ยวชน

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
4. แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
5. เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
6. การใช้แรงงานสตรี (1 ข้อ)	1. หัวหน้างานบางคนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับกรณีพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานแล้วตั้งครุฑจะดำเนินการอย่างไร	1. บริษัทจัดให้พนักงานหญิงตั้งครุฑแยกทำงานในส่วนงานที่มีความปลอดภัย ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา โดยมีการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด 2. ไม่มีการสอบถามภาวะการตั้งครุฑในช่วงการสมัครงาน 3. ไม่มีการประชาสัมพันธ์จากบริษัท แต่ใช้การบอกกล่าวผ่านพนักงาน	-	-	บริษัทควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและการปฏิบัติของพนักงานสตรีในกรณีที่มีการตั้งครุฑ
7. ค่าชดเชยค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน (3 ข้อ)	1. พนักงานรายเดือนต้องทำงานครบ 12 ชั่วโมงแล้วถึงจะได้โอที	1. ในกรณีพนักงานรายเดือน ทางบริษัทยังคงพิจารณาให้ OT ต่อเมื่อมีการทำงานเกิน 12 ชั่วโมง	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24	ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป	-
	2. มีการหักค่าน้ำค่าไฟโดยตรงจาก Pay Slip	1. เก็บค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าที่พัก แยกจาก Pay Slip	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 วรรคแรกบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่างานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ... (4) เป็นเงินประกันตาม มาตรา10 หรือชดใช้ค่าเสียหาย	บริษัทมีการหักค่าน้ำค่าไฟตรงจาก Pay Slip ซึ่งเป็นการหักเงิน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหลังจากทำกิจกรรม GLP Visit ทาง บริษัทแจ้งว่าจะแก้ไขในงวดการจ่ายเงินเดือนครั้งถัดไปทันที	-

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
	3. ไม่มี Pay Slip สำหรับพนักงานรายวัน	1. จะเริ่มดำเนินการจัดทำ Pay Slip ให้พนักงานภายในปี 2559	-	-	กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่อง Pay Slip ไว้แต่ตามหลัก GLP ควรจะมีเพื่อใช้เป็นหลักฐาน เพื่อแสดงการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานที่ดี
8.การบริหารงานบุคคล (1 ข้อ)	1. ไม่มีการติดตามนโยบายต่างๆ ที่บริษัทได้มีการประกาศ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องและเป็นธรรม	1. การดำเนินการติดตามนโยบายต่างๆ ที่บริษัทได้มีการประกาศยังไม่มีการมอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบ	-	-	ขาดผู้รับผิดชอบและติดตามการดำเนินงานของ บริษัทไปสูการปฏิบัติ
9.คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลที่พบปัญหาสมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ ซึ่งสมาชิกอยู่ระหว่างดำเนินการแก้ไข โดยในส่วนของประเด็นปัญหาที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย พบ 2 ข้อ ซึ่งอยู่ในมาตรฐานแรงงาน GLP 2 หัวข้อ ได้แก่ 3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 9.คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ และสำหรับประเด็นปัญหาที่มีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน พบ 1 ข้อ ซึ่งอยู่ในมาตรฐานแรงงาน GLP ข้อ 5.เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลแสดงรายละเอียดประเด็น/ ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน ซึ่งสมาชิกกำลังดำเนินการแก้ไข

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
1.แรงงานบังคับ (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
2. การไม่เลือกปฏิบัติ (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน(4 ข้อ)	1. ทางบริษัทยังให้พนักงานออกค่าอุปกรณ์ในการทำงานเองบางส่วน	1. จัดหาอุปกรณ์การทำงานให้พนักงาน โดยบริษัทรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด	พรบ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 7 ประกอบกับมาตรา 22	กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายสำหรับอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง	-

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
4.แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
5.เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (1 ข้อ)	1. บริษัทไม่มีกล่องรับความคิดเห็นภายในบริษัท	1. บริษัทมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็น ร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านทางผู้บริหาร หัวหน้างาน และฝ่ายบุคคล แต่ไม่มีกล่องรับความคิดเห็นภายในบริษัทแต่อย่างใด	-	-	ควรติดตั้งกล่องรับความคิดเห็นภายในบริษัทเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารจากลูกจ้าง
6.การใช้แรงงานสตรี (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
7.ค่าชดเชย ค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
8.การบริหารงานบุคคล (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
9.คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ (1 ข้อ)	1. ยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	1. บริษัทกำลังเตรียมการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในปี 2559-2560	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96	ให้นายจ้างของสถานประกอบการที่มีการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อย 5 คน	-

**ข้อมูลเพิ่มเติม** สมาคมฯ ได้ติดตามการแก้ไขข้อที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายจากสมาชิกทั้ง 4 บริษัท อย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อมูล ดังนี้

-มี 2 บริษัท ที่ได้แก้ไขกรณีที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายทั้งหมดแล้วหลังจากดำเนินกิจกรรม GLP Visit

-มี 2 บริษัท กำลังดำเนินการแก้ไขซึ่งจะแก้ไขเสร็จทั้งหมด ภายในปี 2560

โดยสมาคมฯ จะดำเนินการติดตาม GLP Visit กับสมาชิกที่ยังดำเนินการแก้ไขและสมาชิกทั้งหมดภายในปี 2560 เพื่อติดตามทำเป็นรายงานต่อไป

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

จากตารางที่ 4 ในการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 23 บริษัท สมาคมฯ ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและฝ่ายแรงงาน ซึ่งพบว่าบริษัทที่มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสามารถสรุปประเภทของสวัสดิการที่บริษัทมีการจัดให้แก่พนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ค่าชุดปลาพิเศษ 70% 2) งานสังสรรค์ 35% และ 3) ที่พักอาศัยและยานพาหนะ 26% ดังนี้

- 1) **ค่าชุดปลาพิเศษ** การจูงใจพนักงานโดยการให้ค่าจ้างเพิ่มตามจำนวนปลาที่ขุดได้ในปริมาณเกินกว่าที่บริษัทตั้งเป้าไว้ (16 บริษัท จาก 23 บริษัท)
- 2) **งานสังสรรค์** มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้พนักงานในวันปีใหม่ หรือเทศกาลอื่นๆ (8 บริษัท จาก 23 บริษัท)
- 3) **ที่พักอาศัยและยานพาหนะ** บริษัทมีที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน โดยที่พนักงานเสียเพียงค่าน้ำ ค่าไฟ และมียานพาหนะรับส่งพนักงานจากที่พักถึงบริษัท (6 บริษัท

จาก 23 บริษัท)

### ตารางที่ 4 ข้อมูลด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แรงงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด									
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	งานสังสรรค์	การสัมมนา/อบรม	ค่าชุดปลาพิเศษ	การศึกษา	ของกำนัล	ที่พักอาศัย	ยานพาหนะ
1	A	-	-	-	-	-	/	-	-	-	/
2	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	C	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-
4	D	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
5	E	/	/	-	/	/	-	-	-	-	-
6	F	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
7	G	-	-	/	/	-	/	-	-	-	-
8	H	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
9	I	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
10	J	/	-	-	/	/	/	-	/	/	/
11	K	/	/	/	/	/	/	/	-	-	-
12	L	-	-	/	-	-	/	-	-	-	/
13	M	-	-	-	-	/	/	/	-	-	-
14	N	-	-	-	-	-	-	-	-	/	-
15	O	/	-	-	/	-	/	-	-	/	/



ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด									
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	งาน สังสรรค์	การสัมมนา/ อบรม	ค่าชุดปลา พิเศษ	การศึกษา	ของกำนัล	ที่พักอาศัย	ยานพาหนะ
16	P	-	-	-	/	-	/	-	-	/	-
17	Q	/	-	-	-	-	-	-	/	/	/
18	R	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
19	S	-	-	-	/	-	-	-	/	/	/
20	T	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
21	U	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
22	V	-	-	/	-	-	/	-	/	-	-
23	W	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-
จำนวนบริษัทในแต่ละหัวข้อ		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
% ของแต่ละหัวข้อ		22	9	22	35	17	70	9	17	26	26

หมายเหตุ:

- กีฬา กล่าวคือ บริษัทมีสถานที่และกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายให้พนักงาน เช่น สนามกีฬา การแข่งขันกีฬา
- ศาสนา กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรและให้พนักงานสามารถทำกิจกรรมทางศาสนา
- อาหาร กล่าวคือ บริษัทมีการให้บริการอาหารพนักงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือไม่จำกัดปริมาณ
- งานสังสรรค์ กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์เช่นวันปีใหม่ให้พนักงาน
- การสัมมนาและอบรม กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมพาพนักงานไปเที่ยวนอกสถานที่และอบรม
- ค่าชุดปลาพิเศษ กล่าวคือ บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างเพิ่มตามน้ำหนักปลาที่ชูดได้เกินเป้าหมายที่บริษัทกำหนด
- การศึกษากล่าวคือ บริษัทมีการสนับสนุนค่าเล่าเรียนให้กับพนักงาน บุตรพนักงาน หรือ มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนงานให้กับพนักงานโดยเฉพาะ
- ของกำนัล กล่าวคือ บริษัทมีการแจกทอง หรือให้ของกำนัลแก่ผู้ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน
- ที่พักอาศัย กล่าวคือ บริษัทมีการจัดที่พักให้พนักงานโดยพนักงานเสียเพียงค่าน้ำและค่าไฟ
- ยานพาหนะ กล่าวคือ บริษัทมีบริการรถรับ-ส่ง พนักงานจากที่พักถึงบริษัท

หนึ่ง ในการเพิ่มสวัสดิการของแต่ละบริษัทให้กับพนักงานของตนเองนั้น มีบางบริษัทได้สร้างแรงจูงใจที่โดดเด่น ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ได้แก่

- 1) **งานสร้างสรรค์ประจำเดือน** มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์โต๊ะจีนให้พนักงานทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง โดยจัดในวันศุกร์ และพนักงานสามารถหยุดพักผ่อนในวันเสาร์และมาทำงานในวันจันทร์ได้เลย โดยที่บริษัทจ่ายค่าจ้างในวันเสาร์ให้ตามปกติ ทั้งนี้ ทางบริษัทให้ข้อมูลว่ามีพนักงานไม่ถึง 100 คน จึงสามารถจัดกิจกรรมดังกล่าวได้
- 2) **ค่าอาหารกลางวัน** มีการหักเงินค่าจ้างพนักงาน 10 บาท ทุกวัน เพื่อเป็นค่าอาหารกลางวัน โดยพนักงานสามารถรับประทานได้ไม่จำกัดปริมาณ พนักงานให้สัมภาษณ์ว่ามีความพอใจมาก และเต็มใจให้หักเงินค่าจ้างส่วนนี้ อีกทั้งบริษัทได้สอบถามกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว ทางกรมสวัสดิการฯอนุญาตให้ทำได้เนื่องจากเป็นคุณกับลูกจ้าง
- 3) **ทุนการศึกษา** มีการแจกทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่เรียนดี 1 คนต่อครอบครัว และให้ทุนการศึกษาจนจบปริญญาตรี
- 4) **การดูแลบ้านพักแรงงาน** มีการจัดตั้ง คณะกรรมการบ้านพักแรงงานเฉพาะ เพื่อดูแลแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานพอใจมาก เนื่องจากมีคนช่วยดูแลความปลอดภัย
- 5) **ของกำนัลในการทำงานครบ 10 ปี** มีการแจกของให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาครบ 10 ปี และทุกรอบ 10 ปี

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

จากตารางที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แรงงานทั้ง 23 บริษัท บริษัทละ 2-4 คน พบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ 57% 2) การเลื่อนขั้น ให้รางวัล 30% และ 3) อายุในการเกษียณ 26%

- 1) **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ** พนักงานส่วนมากไม่เข้าใจหน้าที่ และไม่ทราบผลงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (พบ 13 บริษัท จาก 23 บริษัท) อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามตัวแทนแรงงานเรื่องของความเข้าใจในคณะกรรมการสวัสดิการนั้น พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ปัจจุบันมีความเป็นอยู่ที่น่าพอใจอยู่แล้ว และต้องการมาทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายและนำกลับประเทศบ้านเกิด จึงไม่อยากรสนใจเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายได้เท่าใดนัก
- 2) **การเลื่อนขั้น ให้รางวัล** พนักงานไม่ทราบเรื่องการเลื่อนขั้น ให้รางวัล เช่น ไม่ทราบว่าทำอย่างไรจึงจะได้รับค่าจ้างเพิ่มจากค่าจ้างรายวันปกติ และทำอย่างไรถึงจะได้เป็นหัวหน้างาน (พบ 7 บริษัท จาก 23 บริษัท)
- 3) **อายุในการเกษียณงาน** พนักงานไม่ทราบอายุในการเกษียณ สาเหตุหนึ่งมาจาก ทางบริษัทเห็นว่าพนักงานข้ามชาติไม่ได้ทำงานจนถึงอายุเกษียณอยู่แล้ว จึงอาจจะไม่ได้ประชาสัมพันธ์ (พบ 6 บริษัท จาก 23 บริษัท)

ตารางที่ 5 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ที่	ข้อมูลทั่วไปด้านความเข้าใจใน วงจรชีวิตการทำงานของลูกค้า	ตัวแทนแรงงานมีความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการทำงาน (บริษัท)	%	ตัวแทนแรงงานไม่ทราบหรือไม่เข้าใจ สิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการ ทำงาน (บริษัท)	%
1	อายุการรับเข้าทำงาน	23	100	0	0
2	การอบรม	23	100	0	0
3	การให้ค่าจ้าง สวัสดิการ	23	100	0	0
4	การลงทะเบียนทางวินัย	19	83	4	17
5	การร้องทุกข์	23	100	0	0
6	การเลื่อนขั้น ให้รางวัล	16	70	7	30
7	อายุการเกษียณ	17	74	6	26
8	คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	10	43	13	57
รวม (8 ข้อ)					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อมูลในตารางที่ 6 ได้จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล ในช่วงการทำกิจกรรม GLP Visit ของสมาชิกจำนวน 23 โรงงาน พบว่า บริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) มีจำนวน 21 บริษัท จาก 23 บริษัท หรือคิดเป็น 91% ส่วนอีก 2 บริษัท หรือ 7% ยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ เนื่องจากบริษัทเพิ่งจัดตั้งจึงยังดำเนินการไม่เรียบร้อย ทั้งนี้ ทางบริษัทแจ้งว่าจะดำเนินการเลือกตั้ง คกส.ให้แล้วเสร็จภายในปี 2560

จากตารางที่ 6 สรุปข้อมูลคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) ในภาพรวมของ 21 บริษัท ได้ดังนี้

- 1) จำนวน คกส. ของแต่ละบริษัท อยู่ในช่วง 5-21 คน โดยบริษัทส่วนใหญ่ มีคกส. 5 และ 7 คน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมี คกส. อย่างน้อย 5 คน ทั้งนี้ พบว่ามี 1 บริษัท ที่มี คกส.เพียง 4 คน เนื่องจากมีการลาออก ซึ่งบริษัทอยู่ระหว่างการสรรหาทดแทนคนเดิม
- 2) จำนวน คกส. โดยรวมทั้ง 21 บริษัท มี 195 คน เมื่อแบ่งสัดส่วนของ คกส. ที่มาจากแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย พบว่าเป็นแรงงานข้ามชาติ 86 คน หรือ 44% และเป็นคนไทย 109 คน หรือ 56%
- 3) บริษัทที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ใน คกส. ด้วย มี 18 บริษัท หรือ 86% และบริษัทที่มี คกส.เป็นคนไทยทั้งหมด มีจำนวน 3 บริษัท หรือ 14% ทั้งนี้ สำหรับบริษัทที่มี คกส. เฉพาะคนไทยเท่านั้น พบว่ามีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในบริษัทประมาณ 50% โดยแรงงานข้ามชาติเองเห็นว่า คนไทยน่าจะมีความสามารถในการทำหน้าที่ คกส.

ได้ดีกว่าแรงงานข้ามชาติ จึงไม่ได้เลือกแรงงานข้ามชาติที่ลงสมัคร ทางสมาคมฯ ได้ให้คำแนะนำถึงการให้ความสำคัญเพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมที่มากขึ้น เนื่องจากจะได้มีตัวแทนแรงงานข้ามชาติดูแลและแก้ปัญหาของพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้บริษัทจะนำไปดำเนินการต่อไป เมื่อ คคส.ชุดเดิมครบวาระ

4) ในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงาน ทุกบริษัทให้ข้อมูลว่าใช้ 3 วิธีการหลัก ได้แก่ หากรือใน คคส.ฯ กล่องรับความคิดเห็น และวิธีการประกาศ

ตารางที่ 6 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ที่	รายชื่อบริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคคส. (คน)						% คคส.จากพนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
1	A	3,500	100	700	20	2,800	80	5	100	2	40	3	60	0.14
2	B	2,900	100	580	20	2,320	80	7	100	4	57	3	43	0.24
3	C	1,000	100	550	55	450	45	7	100	7	100	0	0	0.70
4	D	389	100	223	57	166	43	4	100	3	75	1	25	1.03
5	E	2,500	100	900	36	1,600	64	9	100	3	33	6	67	0.36
6	F	13,000	100	5,000	38	8,000	62	21	100	10	48	11	52	0.16
7	G	3,500	100	1,158	33	2,342	67	14	100	8	57	6	43	0.40
8	H	3,300	100	990	30	2,310	70	7	100	6	86	1	14	0.21
9	I	1,100	100	220	20	880	80	7	100	3	43	4	57	0.64
10	J	1,395	100	558	40	837	60	7	100	5	71	2	29	0.50
11	K	12,851	100	3,202	25	9,649	75	9	100	4	44	5	56	0.07
12	L	97	100	30	31	67	69	5	100	2	40	3	60	5.15
13	M	4,500	100	3,430	76	1,070	24	15	100	9	60	6	40	0.33
14	N	2,600	100	2,227	87	375	13	19	100	5	26	14	74	0.73
15	O	4,000	100	150	4	3,850	96	17	100	7	41	10	59	0.43
16	P	2,644	100	700	26	1,944	74	15	100	9	60	6	40	0.57
17	Q	188	100	109	58	79	42	5	100	5	100	0	0	2.66
18	R	200	100	150	75	40	60	5	100	2	40	3	60	2.50
19	S	75	100	30	40	45	60	5	100	4	80	1	20	6.67

ที่	รายชื่อ บริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคกส. (คน)						% คกส.จาก พนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
20	T	120	100	28	23	72	74	ยังไม่มีคกส.						
21	U	620	100	350	56	270	44	7	100	7	100	0	0	1.13
22	V	450	100	150	33	300	64	5	100	4	80	1	20	1.11
23	W	58	100	28	48	30	52	ยังไม่มีคกส.						
รวม		<b>60,893</b>	100	<b>21,463</b>	34	<b>39,430</b>	66	<b>195</b>	100	<b>109</b>	56	<b>86</b>	44	<b>0.32</b>

## ส่วนที่ 5 ภาคผนวกการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit

สมาคมฯเข้าทำกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 23 บริษัท โดยกิจกรรมเริ่มต้นในเดือนมีนาคม 2559 จนถึง เดือนกันยายน 2559

### ตารางที่ 7 การเข้าทำกิจกรรม GLP Visit สมาชิกทั้ง 23 บริษัท ปี 2559

Company		Mar	May	Jun	Jul	Aug	Sep
1	ABD Khan Co., Ltd.				6 Jul 16		
2	Asian Alliance International Co., Ltd.					3 Aug 16	
3	Big Aga (Thailand) Co., Ltd.			10 Jun 16			
4	Chotiwat Manufacturing Co., Ltd.				11 Jul 16		
5	Diamond Food Product Co., Ltd.		31 May 16				
6	Global Frozen Food (Thailand) Co., Ltd.				5 Jul 16		
7	Inaba Foods (Thailand) Co., Ltd.						
8	I.S.A Value Co., Ltd.	23 Mar 16					
9	Kingbell Producer Co., Ltd.				7 Jul 16		
10	MMP International Co., Ltd.	28 Mar 16					
11	Patthana Marine and Foods Co., Ltd.						19 Sep 16
12	Pataya Food Industries Co., Ltd.		30 May 16				
13	P.B. Fishery Products Co., Ltd.						
14	PC Tuna Co., Ltd.			28 Jun 16			
15	Premier Canning Industry Co., Ltd.		13 May 16				
16	R.S. Cannery Co., Ltd.		26 May 16				
17	Siam International Food Co., Ltd.				13 Jul 16		

Company		Mar	May	Jun	Jul	Aug	Sep
18	S.K. Foods (Thailand) Public Co., Ltd.					24 Aug 16	
19	Songkla Canning Public Co., Ltd.				12 Jul 16		
20	Southeast Asian Packaging and Canning Ltd.			16 Jun 16			
21	S.P.A International Food Group Co., Ltd.		18 May 16				
22	TCB Tropical Canning (Thailand) Co., Ltd.				12 Jul 16		
23	Thai Union Group Public Co., Ltd.						27 Sep 16
24	Thai Union Manufacturing Co., Ltd.	8 Mar 16					
25	Unicord Public Co., Ltd.				29 Jul 16		

จัดทำรายงานโดย นางสาวสุภัตรา ธีวไพโรจน์      ผู้อำนวยการ  
นายวรพล พัฒนนะนุกิจ      เจ้าหน้าที่แรงงาน  
นางสาวกชกร อายุงค์      เจ้าหน้าที่ข้อมูลและประสานงาน

วันที่ 30 พฤศจิกายน 2559

ภาพกิจกรรมการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit สมาชิกแต่ละโรงงาน



บ้านพักที่ทางบริษัทมีให้พนักงาน



สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน



## บรรยากาศการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและแรงงาน



**ABD Khan Co., Ltd. (บริษัท เอ บี ดี กาญจน จำกัด) จังหวัดกาญจนบุรี**



**Asian Alliance International Co., Ltd. (บริษัท เอเชียอัน อะไลอันซ์ จำกัด) จังหวัดสมุทรสาคร**



**Big Aga (Thailand) Co., Ltd.** (บริษัท บิ๊ก เอ้ก้า จำกัด) จังหวัดสมุทรสาคร



**Chotiwat Manufacturing Co., Ltd.** (บริษัท โชติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด) จังหวัดสงขลา



**Diamond Food Product Co., Ltd. (บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด) จังหวัด สมุทรสาคร**



**Global Frozen Food (Thailand) Co., Ltd. (บริษัท โกลบอล โฟรเซนฟู้ด (ประเทศไทย) จำกัด) จ.สมุทรสาคร**



I.S.A Value Co.,Ltd. (บริษัท ไอ.เอส.เอ.แวลู จำกัด) จ. นครปฐม



Kingbell Producer Co., Ltd. (บริษัท คิงเบล โปรดิวเซอร์ จำกัด) จ.สุพรรณบุรี



**MMP International Co., Ltd. (บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด) จ.สมุทรสาคร**



**Patthana Marine and Foods Co., Ltd. (บริษัท พัฒน์ธน มารีน แอนด์ ฟู้ดส์ จำกัด) จ.สมุทรสาคร**



**Pataya Food Industries Co., Ltd. (บริษัท แพทยาฟู้ดอินดัสตรี จำกัด) จ.สมุทรสาคร**



**PC Tuna Co., Ltd. (บริษัท พี ซี ทูน่า จำกัด) จ.สมุทรสาคร**



**Premier Canning Industry Co., Ltd. (บริษัท พรีเมียร์ แคนนิ่ง อินดัสตรี จำกัด) จ.สมุทรปราการ**



**R.S. Cannery Co., Ltd. (บริษัท อาร์ เอส แคนเนอรี่ จำกัด) จ. สมุทรปราการ**



**Siam International Food Co., Ltd. (บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด) จ.สงขลา**



**S.K. Foods (Thailand) Public Co., Ltd. (บริษัท เอส.เค.ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)) จ.สมุทรสาคร**



**Songkla Canning Public Co., Ltd. (บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)) จ.สงขลา**







**Southeast Asian Packaging and Canning Ltd. (บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเคจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด) จ.สมุทรสาคร**



**S.P.A International Food Group Co.,Ltd. (บริษัท เอส.พี.เอ. อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด) จ.นครปฐม**



**TCB Tropical Canning (Thailand) Co., Ltd.** (บริษัท ทropicคอลลแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)) จ.สงขลา



**Thai Union Group Public Co., Ltd.** (บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)) จ.สมุทรสาคร



**Thai Union Manufacturing Co., Ltd. (บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด) จ.สมุทรสาคร**



**Unicord Public Co., Ltd. (บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)) จ.สมุทรสาคร**