



## รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 5

### เรื่อง “การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ”

#### Duty and Management of the Welfare Committee in the Factory

วันอังคารที่ 26 พฤศจิกายน 2562 เวลา 08.00 – 15.00 น. ณ บ้านคิ่งน้ำรีสอร์ท จังหวัดสมุทรสาคร

จัดโดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN)

สืบเนื่องจากสมาคมฯ ได้จัดกิจกรรม GLP Visit ปี 2562 กับสมาชิก TTIA โดยมีเจ้าหน้าที่สมาคมฯ เข้าไปสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้ จากการสอบถามความรู้ความเข้าใจในส่วนของลูกจ้าง ถึงเรื่องสิทธิ หน้าที่ในการทำงาน และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ด้วยเหตุนี้ สมาคมฯ จึงได้จัดกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ” ร่วมกับเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN)

**จุดประสงค์และความคาดหวัง** การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 5 นี้ เป็นการจัดต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2557 ถึงปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และกระตุ้นให้แรงงานข้ามชาติเห็นคุณค่าของคณะกรรมการสวัสดิการ รวมถึงวิธีบริหารจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยจะเน้นในหัวข้อ/ประเด็นที่พบระหว่างแรงงานกับคณะกรรมการสวัสดิการ และการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการสวัสดิการ

โดยมีบริษัทสมาชิก TTIA เข้าร่วมกิจกรรม 11 บริษัท 23 คน ดังนี้

1. บมจ.ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป
2. บจก. ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
3. บจก. เซาร์ทอัสต์เอเชียแปซิฟิกแอนด์แคนนิง
4. บจก. ไอ เอส เอ แวลู
5. บมจ. ยูนิคอร์น สาขา 1
6. บมจ. ยูนิคอร์น สาขา 2
7. บจก. ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์
8. บมจ. เอส.เค.ฟู้ดส์(ประเทศไทย)
9. บจก. เอ.อี.ซี.แคนนิง
10. บจก. เอ็มเอ็มพี อินเตอร์เนชั่นแนล
11. บจก. เอบีดี กาญจน์

ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ ผู้แทนแรงงานของแต่ละบริษัทส่วนใหญ่ยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวกับทางสมาคมฯ ดังนั้น จึงมีความประทับใจ และให้ความเห็นว่าได้รับประโยชน์ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการมากขึ้น และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างโรงงาน

**สรุปผลการระดมความคิด** เรื่อง “การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ” จากการแบ่งกลุ่มให้แสดงความคิดเห็นในแต่ละคำถาม ได้รับคำตอบ 3 อันดับแรก ดังนี้

หัวข้อ	สรุป
1. การสร้างแรงงานสัมพันธ์โดยอาศัยคณะกรรมการสวัสดิการ ทำอย่างไร ?	ผลจากการระดมความคิดเห็นทั้ง 5 กลุ่ม พบว่าวิธีการสร้างแรงงานสัมพันธ์โดยอาศัยคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ (1) การให้คส.ได้พูดคุยพบปะกับแรงงานโดยตรง (2) การให้คส.มีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท และ (3) การเปิดโอกาสให้คส.เสนอและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม
2. ทำอย่างไรให้แรงงานเห็นความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ ?	ผลจากการระดมความคิดเห็นทั้ง 5 กลุ่ม พบว่าวิธีการที่จะช่วยทำให้แรงงานเห็นความสำคัญ บทบาท และหน้าที่ ของคส. ได้แก่ (1) การให้ความรู้ต่อแรงงานเรื่องคส. ในสถานประกอบกิจการ (2) เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์การอบรม, ให้ คส.เข้าไปพบปะพูดคุยกับแรงงานโดยตรง ทำสัญลักษณ์ติดบนเสื้อผ้าให้แรงงานรับรู้ว่าเป็นคส. เพื่อให้เป็นที่รู้จักต่อแรงงานมากขึ้น และ (3) ติดประกาศข้อมูลให้แรงงานทราบเรื่องคส. เช่น การติดรูปหน้าตา รายชื่อผู้ที่เป็นคส.
3. การส่งต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการระหว่างคณะกรรมการชุดเก่ากับชุดใหม่?	ผลจากการระดมความคิดเห็นทั้ง 5 กลุ่ม พบว่าวิธีการส่งต่อบทบาทหน้าที่ของคส. ระหว่างชุดเก่ากับชุดใหม่ ได้แก่ (1) จัดประชุมระหว่างคส.ชุดใหม่และชุดเก่าเพื่อสานต่องาน และเพื่อแนะนำบทบาทหน้าที่ของคส. (2) ให้คส. ชุดเก่าทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คส.ชุดใหม่ในระยะแรก และ (3) การศึกษารายงานการประชุมของคส.
4. ทำอย่างไรให้ผู้บริหารเห็นคุณค่าและความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ ?	ผลจากการระดมความคิดเห็นทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า วิธีการให้ผู้บริหารเห็นคุณค่าและความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ (1) คส.ต้องสร้างความน่าเชื่อถือในการทำงาน (2) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ (3) เป็นสื่อกลางที่ดีให้นายจ้างและลูกจ้าง

### ข้อเสนอแนะ

1. ในการจัดสัมมนาครั้งต่อไป อยากให้มีช่วงแลกเปลี่ยนข้อมูล การจัดสวัสดิการของแต่ละบริษัท
2. หัวข้อการจัดอบรมให้ความรู้แรงงานครั้งต่อไป อาจจะเน้นเรื่องกฎหมายแรงงานที่สำคัญของไทย , ช่องทางการร้องทุกข์และข้อเสนอแนะถึงบริษัท การจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง MOU



## ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1-5

ในการจัดสัมมนาครั้งที่ 5 นี้ มีผู้แทนจากคณะกรรมการสวัสดิการทั้งสัญชาติไทยและข้ามชาติเข้าร่วมรวม 23 คน โดยเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ สัญชาติไทย 13 คน และคณะกรรมการสวัสดิการ ข้ามชาติ 10 คน

ตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 4 ครั้ง			
งานสัมมนา ครั้งที่ 1 19-20 ธ.ค.2557 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 26 บริษัท <b>รวม 32 คน</b>
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานข้ามชาติ	18 คน	
งานสัมมนา ครั้งที่ 2 6-7 ส.ค.2558 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 29 บริษัท <b>รวม 36 คน</b>
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานข้ามชาติ	18 คน	
งานสัมมนา ครั้งที่ 3 24 มิ.ย.2559 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	16 คน	จาก 16 บริษัท <b>รวม 48 คน</b>
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานข้ามชาติ	13 คน	
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานไทย	19 คน	
งานสัมมนา ครั้งที่ 4 19 ม.ค.2561 TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 12 บริษัท <b>รวม 36 คน</b>
	ตัวแทนคกส.ไทย/ ข้ามชาติ	11 คน	
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	11 คน	
งานสัมมนา ครั้งที่ 5 26 พ.ย.2562 TTIA/ MWRN	ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไทย	13 คน	จาก 11 บริษัท <b>รวม 23 คน</b>
	ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ	10 คน	

## ข้อมูลรายกิจกรรม

**กิจกรรมที่ 1** การบรรยายเรื่อง “การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ” โดย คุณปาลิดา ไชยมงคล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.สมุทรสาคร

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ (คกส.) ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นองค์กรของลูกจ้างซึ่งได้รับการเลือกตั้งในสถานประกอบการ เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง



### คคส. มีบทบาทหน้าที่ในสถานประกอบการดังนี้

- 1) สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง
- 2) มีจิตอาสาในการให้บริการ
- 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
- 4) ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง
- 5) เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- 6) ติดตามเรื่องที่ได้รับการเสนอและตกลงกันได้
- 7) เป็นสื่อกลางในการแจ้งผลการเจรจาการตกลงให้ลูกจ้างทราบ

### ข้อดีของการมีคณะกรรมการสวัสดิการ

- 1) เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง
- 2) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างที่นายจ้างให้การยอมรับเข้าไปมีส่วนร่วม
- 3) เป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 4) เป็นการส่งเสริมระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน โดยใช้กลไกบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 5) เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการ

ในการที่จะทำให้แรงงานทั้งไทยและข้ามชาติให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการได้นั้น ต้องมีการสื่อสารข้อมูลจากนายจ้างและจากตัวคณะกรรมการสวัสดิการเองด้วย โดยการสื่อสารต้องมีความชัดเจนเพียงพอให้กับแรงงานทุกคน ทั้งในเรื่องของภาษา หรือรูปถ่ายของผู้ที่เป็นคคส. ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการดำเนินการภายในสถานประกอบการนั้น ๆ ด้วย รวมถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจกับแรงงานเพิ่มเติม เช่น การอบรมเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการ

**กิจกรรมที่ 2 สันทนาการ : เกมการสื่อสาร** ดำเนินกิจกรรมโดยคุณอรุณพันธ์ ที่ปรึกษาสมาคมฯและเจ้าหน้าที่สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย คุณฉันทยานันต์ คุณวรพล และคุณปิยะราช

**จุดประสงค์** กิจกรรมสันทนาการนี้เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมเห็นถึงความสำคัญเรื่องของการสื่อสารในการทำงาน หรือการสื่อสารภายในบริษัท นอกจากนี้เป็นการได้ทำความรู้จักกันเบื้องต้นและกับคนในกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่ให้ความบันเทิงและได้ผ่อนคลายอิริยาบถในการร่วมสัมมนาในครั้งนี้

**วิธีเล่น :** จัดผู้เล่นออกเป็นสองแถว แถวละ 11 คน โดยคนแรกของแต่ละแถวจะได้ประโยคข้อความตามที่ถูกดำเนินกิจกรรมบอก หลังจากนั้นผู้เล่นคนแรกจะกระซิบข้อความที่ได้รับมาให้คนที่สองของแถวตัวเอง กระซิบบอกต่อกันไปเรื่อยๆ จนถึงคนสุดท้ายและให้คนสุดท้ายของแต่ละแถวเขียนข้อความลงในกระดาษ และนำมาอ่านให้ผู้เล่นคนอื่นๆ ฟังว่า แถวไหนสื่อสารข้อความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด





**สรุป** เกมการสื่อสารทำให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลระหว่างกันเพิ่มขึ้น เนื่องจากในแต่ละแถวจะมีผู้เข้าร่วมที่เป็นแรงงานข้ามชาติรวมอยู่ด้วย จึงต้องหาวิธีการในการสื่อสารให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าใจในเนื้อหาของประโยคที่กระซิบบอกต่อกันไป และทำให้เห็นว่าจากประโยคเริ่มต้น จนกระทั่งสื่อสารไปถึงคนสุดท้าย ข้อความหรือความหมายของประโยคอาจเปลี่ยนไปตามความเข้าใจของผู้ส่งสารอีกด้วย

### **กิจกรรมที่ 3** การระดมความเห็นเกี่ยวกับการทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

**วิธีการ** แบ่งกลุ่มทำ workshop เป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน ให้แต่ละกลุ่มได้ระดมความคิดเห็น จากคำถามที่ได้รับ และเรียงคำตอบ 3 อันดับแรก ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด โดยแต่ละกลุ่มได้รับหัวข้อ ดังนี้

- 1) การสร้างแรงงานสัมพันธ์โดยอาศัยคณะกรรมการสวัสดิการ ?
- 2) ทำอย่างไรให้แรงงานเห็นความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ ?
- 3) การส่งต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการระหว่างคณะกรรมการชุดเก่ากับชุดใหม่ทำอย่างไร ?
- 4) ทำอย่างไรให้ผู้บริหารเห็นคุณค่าและความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ ?

ตาราง ข้อมูลคำถามและประเด็นที่พบเกี่ยวกับการทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเรียงลำดับตามความสำคัญ สรุปดังนี้

คำถาม	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
1. การสร้างแรงงานสัมพันธ์โดยอาศัยคณะกรรมการสวัสดิการ ทำอย่างไร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้คกส. เป็นสื่อกลางในการรับข้อเสนอแนะ/ร้องเรียนเข้าที่ประชุมคกส.</li> <li>2. ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งเป็นมิตรกับแรงงานทุกคน</li> <li>3. สอบถามความต้องการของแรงงานในเรื่องของสวัสดิการในโรงงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน</li> <li>2. การสื่อสารต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย</li> <li>3. ให้คกส. ร่วมจัดกิจกรรมระหว่างนายจ้างและแรงงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมให้คกส. เข้าไปมีส่วนร่วมกับทุกๆ กิจกรรม</li> <li>2. คกส. ต้องเป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้คกส. ทำความรู้จักแรงงานเข้าใหม่ตั้งแต่วันแรกที่มีการอบรม</li> <li>2. ให้คกส. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท</li> <li>3. จัดให้คกส. ทำ Morning Talk กับแรงงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการพูดคุยสอบถามกับแรงงานในทุกๆ แผนก</li> <li>2. ติดประกาศประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน</li> <li>3. ใช้กล่องรับความคิดเห็น</li> </ol>
2. ทำอย่างไรให้แรงงานเห็นความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาสัมพันธ์ผลการประชุมคกส. ให้แรงงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ หรือการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์</li> <li>2. ให้คกส. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับแรงงาน</li> <li>3. ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงาน เปิดรับข้อคิดเห็นและติชมจากแรงงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดูแลผลประโยชน์สวัสดิการให้กับแรงงาน</li> <li>2. รับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากแรงงาน</li> <li>3. ให้ความเชื่อมั่น ว่าคกส. สามารถช่วยแก้ปัญหาได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับแรงงาน</li> <li>2. คกส. ต้องเป็นมิตร เข้าถึงง่าย รับฟังความคิดเห็น เป็นที่พึ่งให้กับแรงงานได้</li> <li>3. คกส. ต้องคอยประสานงานติดตามงาน และมีการสื่อสารที่ดีให้แก่แรงงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการพูดคุย เยี่ยมแรงงาน สอบถามปัญหาจากแรงงาน โดยตรง</li> <li>2. รับเรื่องข้อเสนอแนะจากแรงงาน และเข้าร่วมประชุมคกส. เพื่อนำเสนอ</li> <li>3. สอบถามสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานอยากได้รับ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รับฟังข้อเสนอ/ความคิดเห็นจากแรงงานและนำไปเสนอให้นายจ้างในที่ประชุม</li> <li>2. แจ้งผลการนำเสนอในที่ประชุมให้แรงงานรับทราบ</li> </ol>
3. การส่งต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการระหว่างคณะกรรมการชุดเก่ากับชุดใหม่	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การศึกษารายงานการประชุมของคกส. และสานต่อประเด็นงานที่ค้างไว้อยู่</li> <li>2. ให้คกส. ชุดเก่า แนะนำ/สอนบทบาทหน้าที่ ให้คกส. ชุดใหม่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดประชุมระหว่างคกส. ชุดใหม่และชุดเก่าเพื่อสานต่องาน และเพื่อให้แนะนำบทบาทหน้าที่ของคกส.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดประชุมระหว่างคกส. ชุดใหม่และชุดเก่าเพื่อสานต่องาน แจ้งทิศทาง เป้าหมายในการทำงาน</li> <li>2. ให้คกส. ชุดเก่าเข้ามาเป็นที่ปรึกษาแนะนำงานให้คกส. ชุดใหม่ในระยะแรกของการทำงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษารายงานการประชุมของคกส. และสานต่อประเด็นงานที่ค้างไว้อยู่</li> <li>2. ให้คกส. ชุดเก่าเข้ามาเป็นที่ปรึกษาแนะนำงานให้คกส. ชุดใหม่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดประชุมระหว่างคกส. ชุดใหม่และชุดเก่าเพื่อสานต่องาน</li> <li>2. มีการแนะนำคกส. ชุดใหม่ให้เป็นที่รู้จัก และมีการติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์</li> </ol>

คำถาม	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
4.ทำอะไรให้ผู้บริหาร เห็นคุณค่าและ ความสำคัญของ คณะกรรมการสวัสดิการ	<p>1. ชยัน มีความจริงใจ กล้าแสดงออก</p> <p>2. ติดตามผลการดำเนินงานให้สำเร็จ</p> <p>ลู่วาง</p> <p>3. เป็นสื่อกลางในการรับเรื่อง ข้อเสนอแนะ/ร้องทุกข์ให้แก่แรงงาน รับ ฟังปัญหาของแรงงานทุกคน</p>	<p>1. สร้างความมั่นใจว่าคกส. สามารถช่วยแก้ปัญหาด้าน แรงงานได้</p> <p>2. คกส. ต้องไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>3. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>1. สร้างความน่าเชื่อถือ/ความ ไว้วางใจให้กับผู้บริหาร</p> <p>2. มีเป้าหมายและมีผลการชีวิตที่ ชัดเจน</p> <p>3. มีความรับผิดชอบทั้งในฐานะ ลูกจ้างและคกส.</p>	<p>1. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง ได้</p> <p>2. ทำงานให้เสร็จลู่วางตาม เป้าหมาย</p> <p>3. ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจาก นายจ้างให้ลูกจ้างได้อย่าง ถูกต้อง</p>	<p>1. มีการสื่อสารที่ชัดเจนทั้ง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง</p> <p>2. คกส. ต้องมีความซื่อสัตย์</p> <p>3. มีความจริงใจต่อบทบาท หน้าที่ของตนเอง</p>

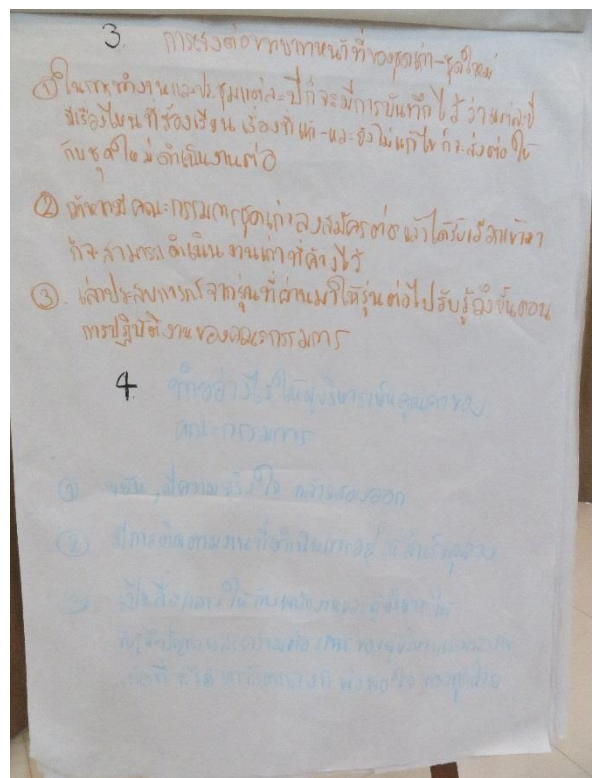
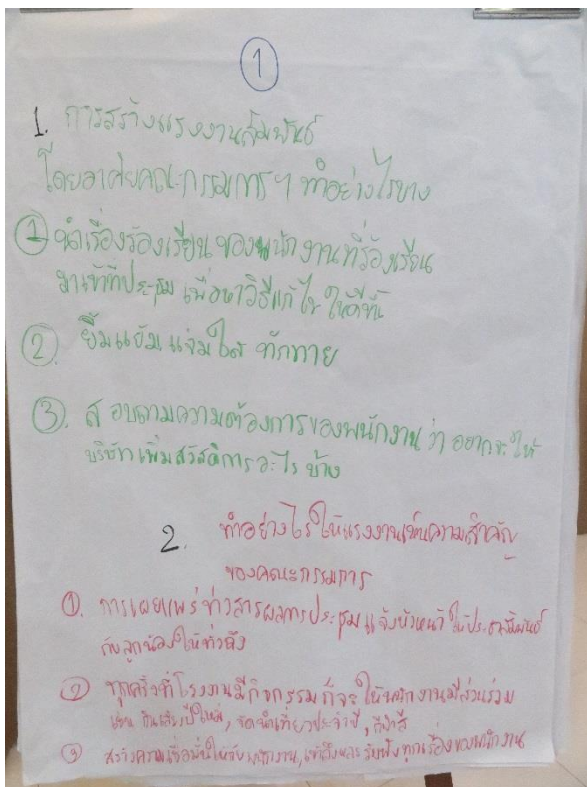




**กิจกรรมที่ 4** การนำเสนอผลการ workshop การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดย ผู้แทนกลุ่มทั้ง 5 กลุ่ม

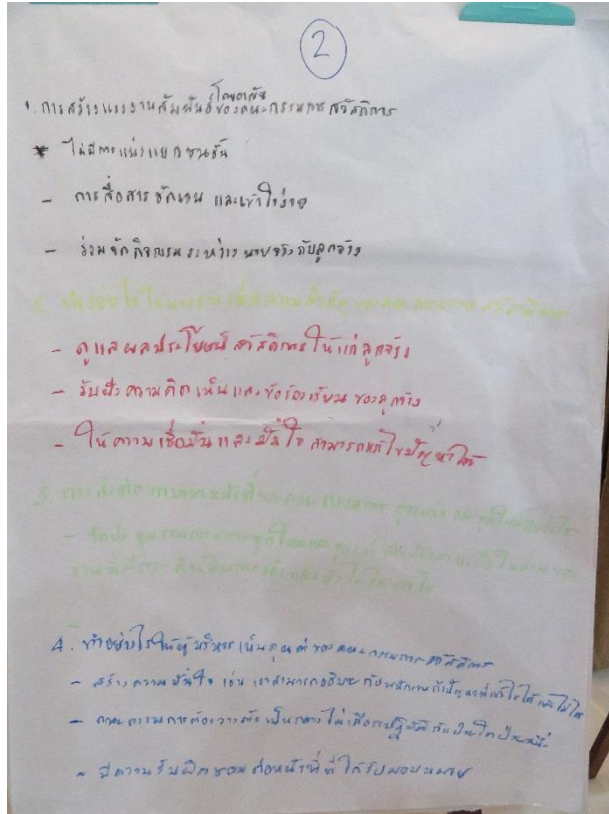


กลุ่มที่ 1

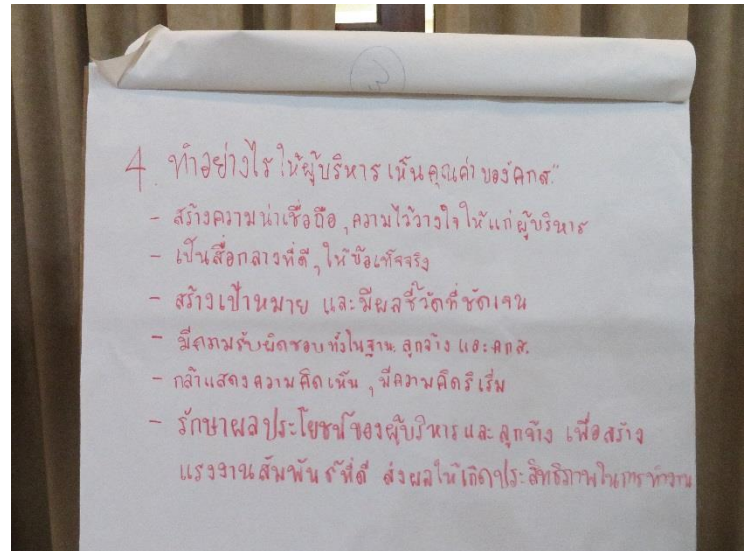
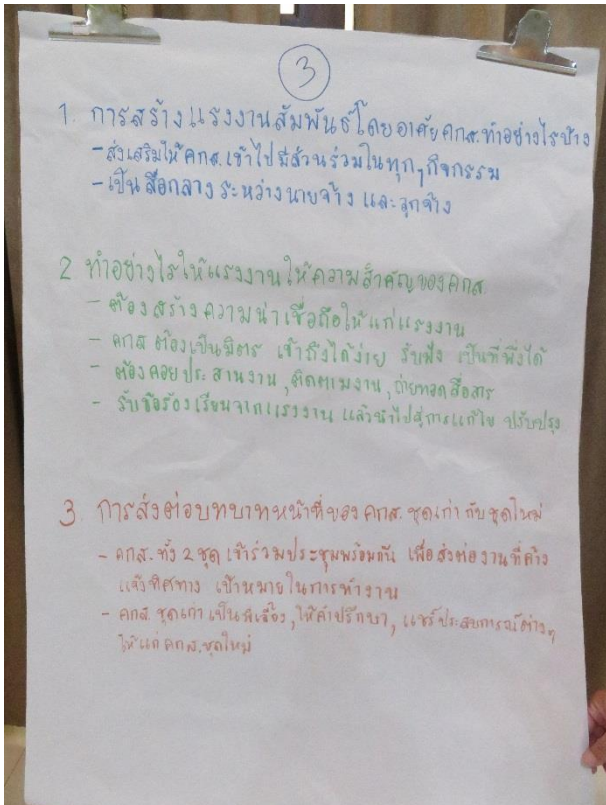




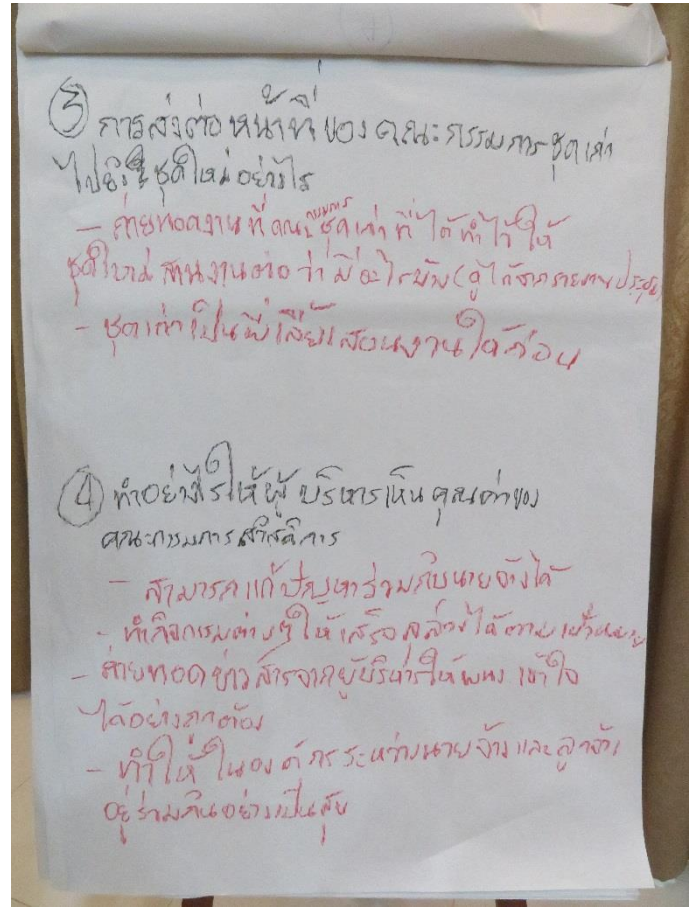
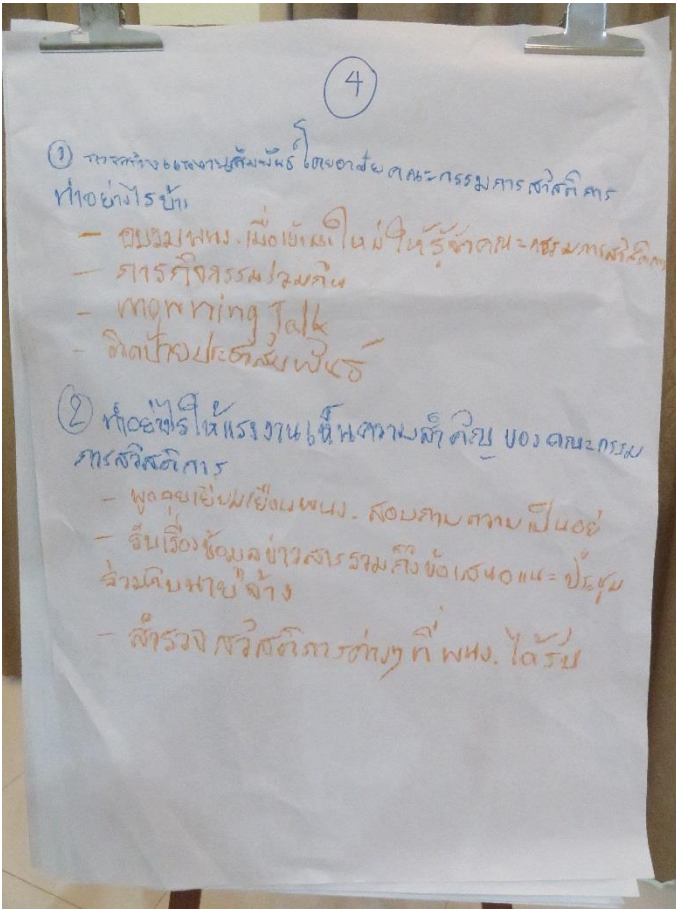
กลุ่มที่ 2



กลุ่มที่ 3



กลุ่มที่ 4



กลุ่มที่ 5

