



International  
Labour  
Organization



## รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 8

### เรื่อง การสร้างความสำคัญให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ (คกส.) ผ่านตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

วันพฤหัสบดีที่ 23 พฤศจิกายน 2566 ณ บ้านคังน้ำรี รีสอร์ท จังหวัดสมุทรสาคร

จัดโดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย

มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ โดยทุนสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights SEAs

### จุดประสงค์ของกิจกรรม

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ร่วมกับ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights SEAs ซึ่งสนับสนุนกิจกรรมพัฒนา แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใน อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในไทย โดยกิจกรรมครั้งนี้ เป็นการสร้างความสำคัญให้กับคณะกรรมการ สวัสดิการ ผ่านตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ขยายผลเพื่อเป็นกลไกการร้องเรียนร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัด สัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ เกิดจากข้อค้นพบกิจกรรม GLP Visit ปี 2566 ที่พบว่าแรงงานส่วนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ และอาจยังไม่เชื่อมั่นตัวคณะกรรมการสวัสดิการ รวมถึงสื่อประชาสัมพันธ์อาจเข้าไม่ถึงแรงงาน

สัมมนาครั้งนี้จึงได้เชิญตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นแรงงานข้ามชาติ และตัวแทนฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้องมาร่วมแสดงความเห็น และเชิญตัวแทนจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ตัวแทนนายจ้างจากบริษัทยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) และตัวแทนแรงงานจากมูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน (LRF) เป็น วิทยากรพิเศษ เพื่อแนะแนวทางการดำเนินการของคณะกรรมการสวัสดิการ ด้วย

### บริษัทสมาชิก เข้าร่วมกิจกรรม 19 บริษัท 39 คน ดังนี้

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย/ สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย	สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย
1. บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด	1. บริษัท โกลบอล มารีน โพรเซส ฟู้ด จำกัด
2. บริษัท โดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด	2. บริษัท ไทยรอลแวลฟรอสเซสฟู้ด จำกัด
3. บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	3. บริษัท อันตามันซูริมิ อินดัสทรีส์ จำกัด
4. บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด	4. บริษัท สมายล์ ฮาร์ท ฟู้ดส์ จำกัด
5. บริษัท พี.ซี. ทูน่า จำกัด	5. บริษัท เอเชียนซี คอร์เปอเรชั่น (มหาชน)
6. บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)	6. บริษัท คิงพิชเชอร์ โฮลดิ้งส์ จำกัด
7. บริษัท เอเชียัน อะไลอันซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	7. บริษัท เจริญทรัพย์โพรเซส ฟู้ดส์ จำกัด
8. บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	8. บริษัท พีซีเอ็ม ซีฟู้ด จำกัด
9. บริษัท เอส.เค.ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	9. บริษัท แปซิฟิกมารีนฟู้ดโปรดักส์ จำกัด
	10. บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1-8

ตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 7 ครั้ง			
1. สัมมนา ครั้งที่ 1 19-20 ธ.ค.2557 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 26 บริษัท <b>รวม 32 คน</b>
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	18 คน	
2. สัมมนา ครั้งที่ 2 6-7 ส.ค.2558 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 29 บริษัท <b>รวม 36 คน</b>
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	18 คน	
3. สัมมนา ครั้งที่ 3 24 มิ.ย.2559 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	16 คน	จาก 16 บริษัท <b>รวม 48 คน</b>
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	13 คน	
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานไทย	19 คน	
4. สัมมนา ครั้งที่ 4 19 ม.ค.2561 TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 12 บริษัท <b>รวม 36 คน</b>
	ตัวแทน คกส.ไทย/ ข้ามชาติ	11 คน	
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	11 คน	
5. สัมมนา ครั้งที่ 5 26 พ.ย.2562 TTIA/ MWRN	ตัวแทน คกส.แรงงานไทย	13 คน	จาก 11 บริษัท <b>รวม 23 คน</b>
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	10 คน	
6. สัมมนา ครั้งที่ 6 ออนไลน์ 28 ต.ค.2564 TTIA/TPFA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	20 คน	จาก 20 บริษัท <b>รวม 40 คน</b>
	ตัวแทน คกส.ไทย	2 คน	
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	18 คน	
7. สัมมนา ครั้งที่ 7 25 พ.ย.2565 TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	15 คน	จาก 14 บริษัท <b>รวม 30 คน</b>
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	15 คน	
8. สัมมนา ครั้งที่ 8 23 พ.ย.2566 TTIA/TPFA/TFFA/LRF	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	21 คน	จาก 19 บริษัท <b>รวม 39 คน</b>
	ตัวแทน คกส.ไทย	1	
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	17	

ข้อมูลรายกิจกรรม

การดำเนินกิจกรรมแบ่งออกเป็น 4 ส่วน เริ่มจากการบรรยายให้ความรู้จากวิทยากรจากภาครัฐ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และการบรรยายโดยภาคเอกชน บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) และภาคประชาสังคม โดย มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน และจึงเริ่มทำกิจกรรม Workshop ร่วมกันระหว่างตัวแทน HR และ คณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ รวมถึงแนวทางการพัฒนาในอนาคต รายละเอียดดังนี้

**กิจกรรมที่ 1** การบรรยายพิเศษ: ความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดย คุณสุรเชษฐ์ วิริยะศิริกุล นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สรุปดังนี้

1. กฎหมายที่ผู้ประกอบการควรทราบ คือ พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คกส.) เช่น สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คน นายจ้างต้องจัดให้มี คกส. โดยมาจากการเลือกตั้ง มีตัวแทนอย่างน้อย 5 คน และต้องจัดประชุมร่วมอย่างน้อย 3 เดือนครั้ง โดยกลไก คกส. นั้น เพื่อเป็นช่องทางแทนการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่กฎหมายไทยยังเปิดช่องไม่ครบถ้วนสำหรับสิทธิของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ใช้กลไกนี้เป็นกลไกหลักในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

2. บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เช่น สร้างความเชื่อถือให้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง, การสร้างความร่วมมือในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์สองฝ่าย, เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา, รับข้อร้องเรียนเรื่องปัญหาสวัสดิการต่างๆ

3. ประโยชน์ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เช่น ส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง, เป็นแนวทางปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ใช้กลไกบริหารแบบมีส่วนร่วม

**กิจกรรมที่ 2** กรณีศึกษา: แนวทางการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดย คุณรุ่งอรุณ พุฒิพิบูล ผู้จัดการแผนบุคคล บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) สรุปดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการ เช่น การเป็นผู้แทนย้าเสนอข้อหาสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง, การร่วมสอบสวนรับคำร้องเรียนและประชุมเพื่อแก้ปัญหา, การเข้าร่วมสัมมนาภายนอก, กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางศาสนา

2. การมอบสิ่งจูงใจพิเศษให้คณะกรรมการสวัสดิการ เช่น การมอบเสื้อสัญลักษณ์ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ, การจ่ายค่าจ้างในการประชุม, การมอบประกาศนียบัตรกรณีเป็นคณะกรรมการสวัสดิการที่ครบวาระ

**กิจกรรมที่ 3** กรณีศึกษา: บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการจากมุมมองภายนอก / ประโยชน์ของการเจรจา ร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผ่าน คกส./ แนวทางการใช้กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ โดย คุณนฤนาท มะเรืองศูนย์ ผู้จัดการโครงการ มูลนิธิเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ สรุปดังนี้

1. ข้อค้นพบการทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการในพื้นที่ต่างๆ

- จ.สมุทรสาคร เช่น ลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตน, ลูกจ้างเข้าไม่ถึงคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงาน, คณะกรรมการสวัสดิการไม่รู้วิธีการรับเรื่องจากเพื่อนร่วมงาน, ไม่สามารถนำปัญหาไปหาหรือเพื่อแก้ปัญหากับนายจ้างได้จริง, ยังพบว่าหลายโรงงานคณะกรรมการสวัสดิการมาจากการชักชวนของหัวหน้างาน ไม่ได้มาจากการสมัครใจในการสมัคร

- จ.สงขลา เช่น คณะกรรมการสวัสดิการหรือกัปานายจ้าง แต่ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ไม่มีที่ปรึกษาในการเจรจากับนายจ้าง ลูกจ้างหลายกลุ่มมีความกังวลในเรื่องการเจรจากับนายจ้าง เพราะลูกจ้างยังขาดความรู้เรื่องสิทธิของตน หลายบริษัทยังไม่ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสวัสดิการเท่าที่ควร

2. ประโยชน์ของการเจรจาร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ เช่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ลดความขัดแย้ง, สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบริษัท, มีการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. กิจกรรมที่ LRF ได้ทำร่วมกับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ เช่น ลงพื้นที่แลกเปลี่ยนกับลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการเรื่องบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการ, การแลกเปลี่ยนสภาพปัญหาภายในโรงงาน เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการสวัสดิการหารือแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่นายจ้าง, การฝึกการเจรจากับนายจ้าง

#### กิจกรรมที่ 4 ระดมความเห็น “การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ”

จากข้อค้นพบการดำเนินกิจกรรม GLP Visit พบว่า ส่วนหนึ่งยังมีแรงงานข้ามชาติไม่เข้าใจถึงบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการ หรือ การบางโรงงานยังขาดการให้ความสำคัญต่อคณะกรรมการสวัสดิการเท่าที่ควร เช่น ประชาสัมพันธ์เรื่องของคณะกรรมการสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ดังนั้น การสร้างความสำคัญให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ ผ่านตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง และ บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการจึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

**วิธีการ** แบ่งกลุ่ม HR และ คณะกรรมการสวัสดิการ ฝ่ายละ 2 กลุ่ม (A/B) เพื่อให้เกิดมุมมองความเห็นของแต่ละฝ่าย โดยจะแบ่งคำถามเป็น 2 ข้อ ตามแต่ละกลุ่ม คือ

1. คำถามกลุ่ม A. ทำอย่างไรให้คณะกรรมการสวัสดิการเป็นช่องทางที่สำคัญเพื่อให้แรงงานเข้าถึงได้ (ตัวแทนนายจ้าง/ลูกจ้าง)?

2. คำถามกลุ่ม B. การสร้างกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ อย่างไร ให้มีประสิทธิภาพ?

**ตาราง 2** สรุปผลการดำเนินกิจกรรม รายละเอียดคำถาม และการระดมความเห็น ประเด็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ในแต่ละกลุ่มดังนี้

กลุ่ม A		
ทำอย่างไรให้คณะกรรมการสวัสดิการเป็นช่องทางที่สำคัญเพื่อให้แรงงานเข้าถึงได้ (ตัวแทนนายจ้าง/ลูกจ้าง)?	ความเห็น กลุ่ม HR A	ความเห็น กลุ่ม คคส. A
1. ขั้นตอนการดำเนินการกับข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพควรทำเช่นไร / ภายในกี่วัน / แจ้งผลดำเนินการอย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรมชี้แจงช่องทางร้องเรียนก่อนเริ่มงาน</li> <li>- การใช้ HR คลินิก, กำหนดเป็น WI, การใช้ตัวแทน คคส. เป็นผู้เปิดกล่องรับข้อร้องเรียน</li> <li>- การแก้ไขปัญหา โดยถ้าเป็นเรื่องด่วน ควรใช้เวลา 3-5 วัน สำหรับเรื่องทั่วไปควรใช้เวลา 7-15 วัน</li> <li>- การแจ้งผล เช่น ปิดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือ การประชุม/แจ้งผ่านทางสื่อ Social media เช่น line, ข้อความ, email</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการกับข้อร้องเรียนที่มี ผ่านกล่องรับข้อร้องเรียน บริเวณห้องน้ำหรือ โรงอาหาร จากนั้นส่งต่อไปยัง HR เพื่อให้รับทราบ และ ส่งไปยังผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป</li> <li>- ขั้นตอนการดำเนินการและการแจ้งผลควรใช้เวลา 1-2 วัน</li> </ul>
2. ใช้เครื่องมืออะไรเพื่อให้แรงงานทราบถึงการมีอยู่ของ คคส. (ตัวอย่างบอร์ดประชาสัมพันธ์ ต้องมีข้อมูลอะไร หรือเครื่องมืออื่นๆ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำ Organization Chart ของ คคส.</li> <li>- ส่งเสริมให้ คคส. เข้าร่วมทุกกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการเป็นตัวแทนแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้บอร์ดประชาสัมพันธ์</li> <li>- การใช้การเลือกตั้ง</li> </ul>
3. ใช้เครื่องมือ การจัดอบรม / การส่งเสริมความรู้อื่นๆ ที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เสียงตามสาย, TV, โบรชัวร์ 2 ภาษา, เว็บไซต์บริษัท, บอร์ด/ป้ายไวเนล, Morning Talk, Email, Zoom meeting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ความรู้ ณ สถานที่สำคัญต่างๆ ที่แรงงานผ่านเป็นประจำ เช่น ทางขึ้นโรงอาหาร, จุดเสกนบัตรเข้า-ออก, จุดพักผ่อน หรือ ผ่านทาง Social media เช่น ไลน์</li> </ul>

กลุ่ม B		
การสร้างกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์ อย่างไร ให้มีประสิทธิภาพ?	ความเห็น กลุ่ม HR B	ความเห็น กลุ่ม คคส. B
1. ทำอย่างไรให้แรงงานให้ความสนใจ ใส่ใจใน คคส. และใช้เป็นช่องทางแรกๆ ในการรับข้อร้องเรียน	- เพิ่มช่องทางสื่อสารให้ คคส. กับผู้บริหารโดยตรง เช่น Direct Email, Open line chat	- รีบแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคณะกรรมการสวัสดิการในการเป็นช่องทางช่วยเหลือแรงงาน
2. ทำอย่างไรให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามีส่วนร่วมยิ่งขึ้น	- การปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ทุกคนให้ทราบบทบาทหน้าที่ของ คคส. 1. โรงงานจัดปฐมนิเทศน์ หรือประชาสัมพันธ์ของ คคส. ให้พนักงานทราบถึง บทบาทหน้าที่ว่ามีความสำคัญอย่างไร เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าใจและเข้าถึงได้ง่าย อีกทั้งเมื่อพนักงานทราบถึงความสำคัญจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเลือก คคส. เข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทนแรงงานในการรับข้อร้องเรียน 2. เมื่อพนักงานทุกคนเห็นถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของ คคส. ว่า เป็นเสียงให้กับพนักงานได้ จะเป็นแรงจูงใจให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น 3. การสร้างช่องทางที่เข้าถึงง่าย มีมาตรการปกป้องผู้ร้องเรียน เช่น มีหลายหน่วยงานในการจัดการข้อร้องเรียนได้	- มีการประชาสัมพันธ์มีส่วนร่วมกับโรงงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อร่วมงาน, มีการประชาสัมพันธ์ให้ ความสำคัญของ คคส. โดยตัว คคส. และผู้บริหาร
3. เครื่องมือ ที่ คคส. ควรใช้ในการรับข้อร้องเรียนควรเป็นเช่นไร มีอะไรบ้าง	- ร้องเรียนผ่าน คคส. โดยตรง, Line, ได้รับความเห็น, สายตรงผ่านผู้บริหาร, email, จดหมาย	- สร้างกลุ่มการร้องเรียน หรือ ร้องเรียนผ่าน QR Code

จัดทำรายงานโดย: นายนลธวัช ผดุงเกียรติ เจ้าหน้าที่แรงงาน  
นายวรพล พัฒนนะนุกิจ เจ้าหน้าที่อาวุโส  
สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และ สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย

ภาพประกอบกิจกรรม



ภาพประกอบ 1 การบรรยายพิเศษ: ความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



ภาพประกอบ 2 กรณีศึกษา: แนวทางการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 3 กรณีศึกษา: บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการจากมุมมองภายนอก / ประโยชน์ของการเจรจาร่วมระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ผ่าน คคส./ แนวทางการใช้กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์จากคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ

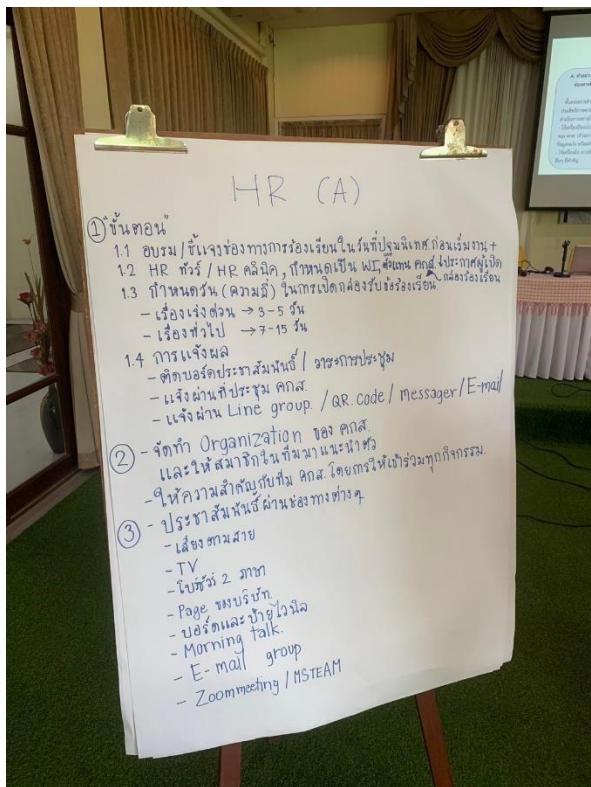


ภาพประกอบ 4 การระดมความเห็น หัวข้อ “การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ”

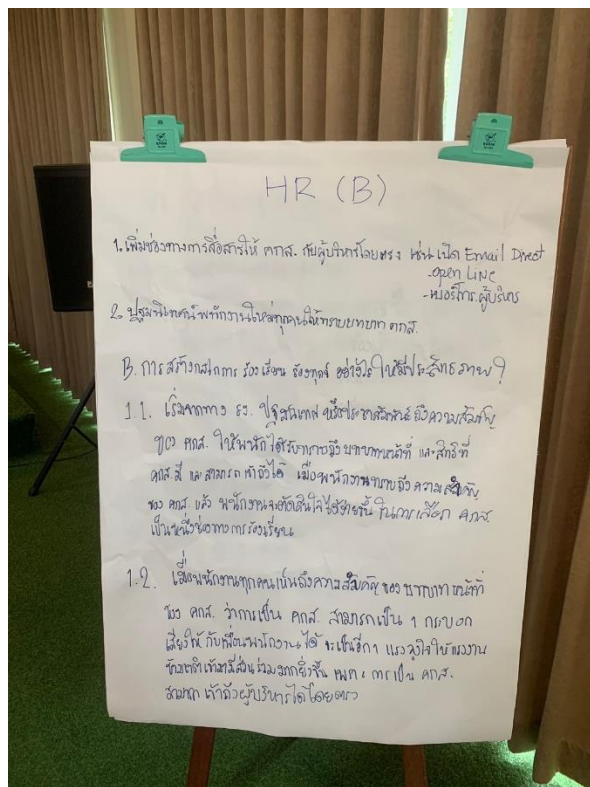




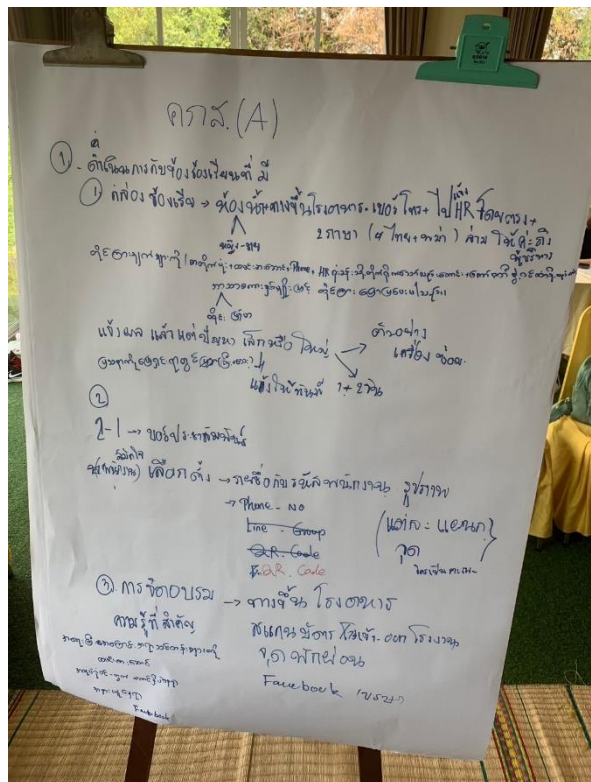
Flip Chart HR A



Flip Chart HR B



Flip Chart คณะกรรมการสวัสดิการ A



Flip Chart คณะกรรมการสวัสดิการ B

