



รายงานประจำปี 2568

เรื่อง ผลการดำเนินงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี, การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และด้านสิทธิมนุษยชน



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ความเป็นมา วัตถุประสงค์ วิธีการ และผลดำเนินการ	
1.1 ความเป็นมา	2
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 วิธีการ	3
1.4 ผลดำเนินการในภาพรวม	4
ส่วนที่ 2 ผลดำเนินงานด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practice: GLP)	
2.1 การเข้าร่วมของบริษัทสมาชิก	5
2.2 ข้อค้นพบจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit	5
2.3 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนากิจการของสมาชิกจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ระหว่างปี 2559 – 2568	11
ส่วนที่ 3 ผลดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	
3.1 ข้อค้นพบ	12
ส่วนที่ 4 ผลดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	
4.1 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง	13
4.2 ข้อสังเกตอื่นๆ	14
ภาคผนวก ภาพกิจกรรม	

ส่วนที่ 1

ความเป็นมา วัตถุประสงค์ วิธีการและผลดำเนินการ

1.1 ความเป็นมา

สมาคมอุตสาหกรรมทอผ้าไทยได้เข้าร่วมโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี หรือ GLP (Good Labour Practice) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 ร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ซึ่งเป็นมาตรการภาคสมัครใจเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรม ทั้งนี้จากการประชุม TTIA ครั้งที่ 2/2558 และ TTIA ครั้งที่ 1/2559 ได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการติดตาม TTIA GLP Visit กับสมาชิกเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกนำ GLP ไปใช้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ในปี พ.ศ.2561 สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม Facilitators กับ ILO (International Labour Organization) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ GLP Visit และในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการปรับปรุงคู่มือ GLP และ Checklist ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่มากขึ้นเป็น 6 หมวดหลัก ได้แก่

- (1) การป้องกันแรงงานบังคับ
- (2) การห้ามใช้แรงงานเด็ก
- (3) เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม
- (4) การไม่เลือกปฏิบัติ
- (5) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน
- (6) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน

สมาคมฯ ได้เริ่มนำคู่มือฉบับปรับปรุงใช้ติดตามสมาชิกตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 เป็นต้นมา และเมื่อดำเนินการครบทุกบริษัท จะจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสมาคม

ในปี พ.ศ.2563 สมาคมฯ ได้เพิ่มเติมการเก็บข้อมูลด้าน สิทธิแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากประเทศคู่ค้าให้ความสำคัญต่อหลักการสิทธิแรงงานอย่างมีจริยธรรม โดยสมาคมฯ ได้ออกแบบ Checklist โดยได้รับคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการจากองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) เพื่อติดตามให้กระบวนการสิทธิแรงงานของสมาชิกสอดคล้องกับกฎหมายไทยและประเทศต้นทาง

ต่อมาในปี พ.ศ.2564 สมาคมฯ เริ่มเก็บข้อมูลด้าน สิทธิมนุษยชน โดยนำคู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาปรับเป็น Checklist และนำมาขอความเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 นอกจากนี้ สมาคมฯ ยังได้เข้าร่วมประเมินโครงการ GLP ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights ซึ่งหลังจากการประเมินได้มีข้อค้นพบและแนะนำเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เช่น ควรมีภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม มีกำหนดเวลาแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่เหมาะสม คณะกรรมการสวัสดิการควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมชายหญิง และผู้บริหารควรมีส่วนร่วมมากขึ้น สมาคมฯ จึงได้นำข้อเสนอมาปรับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2565 เป็นต้นมา รวมทั้งได้เชิญ NGO (MWG Migrant Working Group) และต่อมาปี พ.ศ. 2567 ได้เชิญ ILO ซึ่งเป็นองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และ LRF (Labour rights foundation) ซึ่งเป็น NGO ร่วมเป็น observer สังเกตการณ์การติดตามสมาชิกซึ่งขึ้นอยู่กับความสมัครใจของสมาชิกที่จะเปิดให้ NGO เข้าร่วมด้วยหรือไม่

สำหรับปี พ.ศ.2568 สมาคมฯ ยังคงดำเนินงานภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights Phase 3 ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสหภาพยุโรป โดยโครงการครอบคลุมประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมประเทศไทย มีเป้าหมายส่งเสริมและ

ขยายผลการดำเนินงาน GLP ไปยังห่วงโซ่อุปทานทั้งบนบกและในทะเลของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป สมาคมฯ ได้วางแผนดำเนินการนำร่องการติดตามห่วงโซ่อุปทานร่วมกับสมาชิก เพื่อประเมินการดำเนินงานของซัพพลายเออร์ ทั้งในส่วนของผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ กระจก ฉลาก วัตถุดิบ และเรือประมง

1.2 วัตถุประสงค์

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) เป็นแนวทางภาคสมัครใจที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินธุรกิจตามมาตรฐานแรงงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) ได้ดำเนินโครงการ GLP Visit อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินและติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานของสมาชิก พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการติดตามและประเมินการปฏิบัติตาม GLP ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) ทั้งหมด 27 บริษัท โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ด้าน 1) การใช้แรงงานที่ดี 2) การสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม 3) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ ผลการติดตามดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมเพิ่มความเชื่อมั่นต่อคู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจของสมาชิกเป็นไปอย่างยั่งยืนตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานของประเทศไทย

1.3 วิธีการ

สมาคมฯ ดำเนินกิจกรรมฯ โดยใช้รูปแบบ 2 วิธี ได้แก่

- 1) การตรวจเยี่ยมในสถานประกอบการ (On-site Visit)
- 2) การติดตามผ่านระบบออนไลน์ (Online Visit)

มีขั้นตอนดังนี้

- **การเข้าติดตามพื้นที่การผลิตและบริเวณโดยรอบโรงงาน:** เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ และมาตรการด้านความปลอดภัยของแรงงาน ว่ามีการดำเนินการกฎหมายและหลักการ GLP หรือไม่ สำหรับบริษัทที่ดำเนินการในรูปแบบ Online visit จะต้องส่งเอกสารตามที่สมาคมฯ ร้องขอ เช่น นโยบายบริษัท กฎระเบียบข้อบังคับ ตัวอย่างสัญญาจ้างภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ รายชื่อคณะกรรมการสวัสดิการและรายงานการประชุม หลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง (Pay-slips) และรูปถ่ายตามจุดสำคัญ เช่น โรงอาหาร ห้องพยาบาล บอร์ดประชาสัมพันธ์

- **การสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างและตัวแทนแรงงาน:** สมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและสุ่มสัมภาษณ์แรงงาน จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสวัสดิการและแรงงาน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยการสัมภาษณ์จะครอบคลุมประเด็นสำคัญได้แก่ สภาพการทำงาน ความเข้าใจสิทธิและสวัสดิการ และความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท

- **การติดตามผลเพื่อแก้ไขให้สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP:** ภายหลังจากตรวจเยี่ยม สมาคมฯ จะจัดทำรายงานแจ้งผลการประเมินให้บริษัทสมาชิกทราบ หากพบประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานหรือหลักการ GLP สมาคมฯ จะออกแบบฟอร์มข้อเสนอแนะและแผนการแก้ไข (Corrective Action Form) เพื่อให้สมาชิกดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมส่งหลักฐานการปรับปรุงกลับมาให้สมาคมฯ เพื่อติดตามผลการดำเนินการในรอบต่อไป

- **การจัดทำรายงานรายบริษัทและรายงานภาพรวม:** เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit สมาคมฯ จะจัดทำรายงานผลรายบริษัท พร้อมรายงานภาพรวมของอุตสาหกรรม สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการตรวจประเมิน ทั้งจากมุมมองของนายจ้างและลูกจ้าง ผลการประเมินจะจัดทำในรูปแบบ Color Code (ขาว-เทา-ดำ) เพื่อสะท้อนระดับความสอดคล้องของการ

ดำเนินงานตามกฎหมายและหลักการ GLP รวมถึงระดับความเข้าใจของแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และบทบาทของ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยรายงานสรุปประจำปีดังกล่าวจะจัดทำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่ บนเว็บไซต์ของสมาคมฯ เพื่อสร้างความโปร่งใสและใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการพัฒนามาตรฐานแรงงานต่อไป

1.4 ผลดำเนินการในภาพรวม

จากการดำเนินกิจกรรม GLP visit ในปี 2568 มีสมาชิกเข้าร่วม 27 บริษัท จากทั้งหมด 28 บริษัท โดยมี 1 บริษัทไม่ได้ เข้าร่วมเนื่องจากไม่ได้ผลิตสินค้าจากปลาทูน่าแล้วแต่ยังคงสถานะความเป็นสมาชิกอยู่ ทั้งนี้ สมาคมฯ ได้เก็บข้อมูลใน 3 ด้าน คือ 1) แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice :GLP), 2) การสรรหา (Recruitment) และ 3) สิทธิมนุษยชน (Human Rights) สรุปดังนี้

1) ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) พบว่าสมาชิกจำนวน 24 บริษัท สามารถ ปฏิบัติได้สอดคล้องตามคู่มือ GLP ได้ ขณะที่ 3 บริษัท อยู่ระหว่างปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด โดยพบ ประเด็นที่ต้องพัฒนาคือ

- เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม พบว่าบางบริษัทมีคณะกรรมการสวัสดิการที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดย ลูกจ้างตามกฎหมาย หรือมีคณะกรรมการที่หมดวาระแล้วแต่ยังไม่ได้จัดการเลือกตั้งใหม่ บางแห่งมีตัวแทนนายจ้างอยู่ใน คณะกรรมการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96

- ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย พบว่าบางบริษัทไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัย หรือไม่มีห้องพยาบาล และพยาบาลประจำ ทั้งที่มีแรงงานเกิน 200 คน อีกทั้งบางส่วนของพื้นที่ผลิตยังต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและ ปลอดภัยยิ่งขึ้น

2) ด้านการสรรหาแรงงาน (Recruitment) พบว่า สมาชิกจำนวน 20 บริษัท รับผิดชอบค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ข้ามชาติทั้งหมด เพื่อสอดคล้องกับแนวทาง Fair Recruitment ตามมาตรฐานลูกค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ของแรงงานข้ามชาติ และสร้างแรงจูงใจให้แรงงานทำงานกับบริษัทในระยะยาว

เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2567 พบว่า

- จำนวนบริษัทที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทาง ลดลง 1 บริษัท สาเหตุหลักเกิดจากการชะลอการนำเข้า แรงงานข้ามชาติใหม่ และการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งออกไปยังสหรัฐฯ และประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป

- ขณะที่จำนวนบริษัทที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 1 บริษัท สะท้อนถึงแนวโน้มการให้ความสำคัญต่อ ความเป็นธรรมในการบริหารจัดการแรงงานมากขึ้น

3) ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) พบว่าสมาชิกทุกบริษัทมีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติในการรับแรงงาน เข้าทำงานหรือการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยแบ่งแยกเพศ ศาสนา หรือสัญชาติ อีกทั้งทั้งยังได้ลงนามใน นโยบายจริยธรรมแรงงาน ฉบับปรับปรุงของสมาคมฯ (ปี 2565) ซึ่งเพิ่มเติมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงได้รับ ตลอดจนแนวนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบ

นอกจากนี้ บางบริษัทได้ดำเนินการเชิงรุกเพิ่มเติม เช่น

- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่มีผู้แทนเพศทางเลือก (LGBTQ+)

- จัดตั้งคณะกรรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

- เข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอกด้านสิทธิมนุษยชน และ จัดทำสื่อเผยแพร่และกิจกรรมให้ความรู้แก่แรงงานในโรงงาน

ส่วนที่ 2

ผลดำเนินงานด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practice: GLP)

2.1 การเข้าร่วมของบริษัทสมาชิก

สมาคมฯ จัดกิจกรรม GLP Visit 2568 ระหว่างเดือน มิถุนายน - กันยายน 2568 ทั้งในรูปแบบ Onsite/Online Visit โดยวิธีการร่วมกิจกรรมขึ้นอยู่กับผลการประเมินกิจกรรมและติดตามการแก้ไข GLP Visit จากในปีที่ผ่านมา โดยปี 2568 มีบริษัทเข้าร่วม 27 บริษัทจากทั้งหมด 28 บริษัท ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 การจำแนกขนาดบริษัทสมาชิก TTIA และรูปแบบที่เข้าร่วมกิจกรรม

บริษัทที่เข้าร่วมกิจกรรม / รูปแบบ Onsite หรือ Online	บริษัทขนาดเล็ก มีจำนวนแรงงาน ไม่เกิน 50 คน	บริษัทขนาดกลาง จำนวนแรงงาน ตั้งแต่ 51-200 คน	บริษัทขนาดใหญ่ จำนวนแรงงาน ตั้งแต่ 201 คน ขึ้นไป
27	0	4	23
Onsite	0	0	10
Online	0	4	13

หมายเหตุ : 1. มี 1 บริษัทไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ เนื่องจากไม่ได้ผลิตสินค้าจากปลาทูน่าแล้ว แต่ยังคงสถานะความเป็นสมาชิก
2. อ้างอิงการจำแนกบริษัทจาก พรบ.ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 โดยแบ่งขนาดบริษัทตามจำนวนแรงงาน

2.2 ข้อค้นพบจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit

2.2.1 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง

จากรายการตรวจสอบตามข้อกำหนดและคู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยเก็บข้อมูล 6 ส่วน ได้แก่ การจัดหาและการจ้างงาน, การใช้แรงงานเด็ก, เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ประเด็น/ ปัญหา สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด หรือ ไม่สอดคล้องต่อ GLP รวมถึงการดำเนินการแก้ไข

หัวข้อ	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมาย หรือ แนวทาง GLP ที่เกี่ยวข้อง
1. การจัดหาและการจ้างงาน (0 บริษัท)	-	-	-	-
2. การใช้แรงงานเด็ก (0 บริษัท)	-	-	-	-
3. เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (3 บริษัท)	- มีคณะกรรมการสวัสดิการภายในสถานประกอบการแต่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง	- มีคณะกรรมการสวัสดิการที่มีตัวแทนนายจ้างเป็นส่วนหนึ่ง	- แก้ไขแล้ว 1 บริษัท - อยู่ระหว่างการแก้ไข 2 บริษัท	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ม.96 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการใน

หัวข้อ	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมาย หรือ แนวทาง GLP ที่เกี่ยวข้อง
	- มีคณะกรรมการ สวัสดิการ แต่เป็น คณะกรรมการที่ หมดวาระแล้ว และ ไม่ได้การเลือกตั้ง ใหม่			สถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่าย ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว อย่างน้อย 5 คน โดย กรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการต้องมาจาก การเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด” การดำเนินการในปัจจุบันจึง ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย อาจมีความผิดตาม ม. 152 ของพระราชบัญญัติเดียวกัน ซึ่งระบุว่า “นายจ้างผู้ใดไม่ ปฏิบัติตาม ม.96 มีความผิด ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 50,000 บาท”
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (0 บริษัท)	-	-	-	-
5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน (0 บริษัท)	-	-	-	-
6. ความปลอดภัยใน การทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการ แรงงาน (2 บริษัท)	- บริษัทไม่มี คณะกรรมการความ ปลอดภัย - บริษัทไม่มีห้อง พยาบาลและ พยาบาลประจำ แม้ว่ามีแรงงานเกิน 200 คน	- สภาพแวดล้อมการ ทำงาน บางส่วนใน โรงงานที่ยังไม่ เหมาะสม เช่น ตู้กดน้ำ ดื่มชำรุดและไม่มีแก้ว กระดาษสำหรับใช้งาน เครื่องเป่ามือชำรุด หลายจุด โดยเฉพาะ บริเวณก่อนเข้าไลน์การ ผลิต	- แก้ไขแล้ว 1 บริษัท - อยู่ระหว่างการ แก้ไข 1 บริษัท	- บริษัทเมื่อมีแรงงานเกิน กว่า 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้ มีคณะกรรมการความ ปลอดภัย ซึ่งมาจากนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างระดับ บริหาร เป็นประธาน กรรมการความปลอดภัย ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับ บัญชา และผู้แทนลูกจ้างเป็น กรรมการความปลอดภัย โดยต้องมีคณะกรรมการไม่ น้อยกว่า 7 คน กรณีที่มี แรงงานจำนวน 100 คน ขึ้น ไปแต่ไม่ถึง 500 คน ตามที่

หัวข้อ	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมาย หรือ แนวทาง GLP ที่เกี่ยวข้อง
				กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565 (ข้อ 25-ข้อ 26) - บริษัทเมื่อมีแรงงาน 200 คน ขึ้นไปต้องจัดให้มีห้องพยาบาล และมีพยาบาลประจำ โดยบริษัทต้องจัดให้มี 1.เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล 2.ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อย 1 เตียง 3.พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อย 1 คน ตลอดเวลาทำงาน 4.แพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 อย่างน้อย 1 คน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ตามที่กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 (2) ได้กำหนดไว้

2.2.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงาน

การสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินกิจกรรม GLP Visit เพื่อประเมินความคิดเห็นและประสบการณ์ตรงของแรงงานในสถานประกอบการ โดยครอบคลุม 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1. ด้านการจัดหา การจ้างงาน สภาพการทำงาน 2. การใช้แรงงานเด็ก 3. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน 4. การไม่

เลือกปฏิบัติ 5. ด้านค่าจ้าง ค่าชดเชยเวลาทำงานและสวัสดิการ 6. ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยมีข้อค้นพบดังนี้

1. การจัดหา การจ้างงาน สภาพการทำงาน: แรงงานส่วนใหญ่ยืนยันว่า ได้เข้าทำงานด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ และได้รับการปฐมนิเทศอย่างเป็นระบบก่อนเริ่มงาน โดยบริษัทมีการอธิบายสิทธิ หน้าที่ และสวัสดิการของแรงงานอย่างครบถ้วน ทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ และแรงงานเป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัวของตนเอง เช่น บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง และสัญญาจ้าง โดยบริษัทเก็บไว้เฉพาะสำเนาเพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันสถานะการจ้างงาน

2. การใช้แรงงานเด็ก: แรงงานทุกกลุ่มรับทราบข้อกำหนดของบริษัทว่าผู้สมัครงานต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และจากการติดตามไม่พบกรณีการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ตามกฎหมาย

3. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมและความร่วมมือในสถานที่ทำงาน: แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และเห็นว่าคณะกรรมการฯ เป็นช่องทางสำคัญในการเสนอข้อคิดเห็นหรือร้องเรียนต่อฝ่ายบริหาร อย่างไรก็ตาม แรงงานบางส่วนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกลไกของคณะกรรมการฯ เนื่องจาก

- โรงงานมีระบบดูแลแรงงานที่ดี ไม่มีข้อร้องเรียน ทำให้แรงงานไม่จำเป็นต้องใช้ช่องทางดังกล่าว หรือ
- เป็นแรงงานใหม่ที่ยังไม่ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการภายใน

4. การไม่เลือกปฏิบัติ: แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากหัวหน้างาน ไม่พบการเลือกปฏิบัติตามเพศ เชื้อชาติ หรือศาสนา ส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจต่อการบริหารของหัวหน้างาน อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาบางส่วนที่หัวหน้างานบางรายใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสมหรือมีพฤติกรรมไม่เป็นมิตร ซึ่งสมาคมฯ เสนอให้บริษัทเพิ่มการอบรมหัวหน้างานด้านจิตวิทยาการสื่อสารและการบริหารแรงงานอย่างสร้างสรรค์

5. ค่าจ้าง ค่าชดเชยเวลาทำงานและสวัสดิการ: แรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง การคำนวณเวลาทำงาน และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยได้รับค่าจ้างตรงเวลาทุกเดือน และไม่พบกรณีการหักค่าจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด แรงงานรับทราบสิทธิในการลาป่วย ลาพักร้อน และลาปฏิบัติงานการอบรมปฐมนิเทศ คู่มือพนักงาน และกฎระเบียบของบริษัทอย่างครบถ้วน

6. ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน: แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) อย่างครบถ้วน เช่น ชุดป้องกัน รองเท้า และผ้ากันเปื้อน รวมถึงได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย เช่น การใช้สารเคมี อันตราย การหนีไฟ และการช่วยเหลือเบื้องต้น แรงงานสามารถเข้าถึงห้องพยาบาลภายในโรงงานได้เมื่อมีอาการเจ็บป่วย และมีการจัดให้มีเจ้าหน้าที่หรือพยาบาลคอยดูแลในเวลาทำงาน

2.2.3 ข้อค้นพบอื่นๆ

1. การรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงาน พบว่า บริษัทสมาชิกส่วนใหญ่จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหลายรูปแบบ เพื่อให้แรงงานสามารถแจ้งปัญหาได้สะดวกและปลอดภัย เช่น ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ กล้องรับความคิดเห็น หัวหน้างาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ช่องทางออนไลน์ (เช่น Line, Facebook)

ประเด็นร้องเรียนที่พบส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สภาพอากาศร้อนภายในพื้นที่ผลิต, จำนวนห้องน้ำไม่เพียงพอ, ปัญหาด้านการสื่อสารกับหัวหน้างาน, รถรับส่งพนักงานไม่เพียงพอในบางช่วงเวลา

2. สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน พบว่า สมาชิกหลายบริษัทได้จัดสร้างหรือปรับปรุง หอพักแรงงานบริเวณใกล้กับโรงงาน เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงาน โดยบางแห่งคิดเฉพาะค่าสาธารณูปโภค หรือเก็บค่าเช่าในอัตราต่ำ

อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบางโรงงานยังมีความจำเป็นต้องปรับปรุงด้านสุขอนามัยของหอพัก เช่น ห้องน้ำ พื้นที่พักอาศัย และระบบระบายอากาศ เพื่อป้องกันปัญหาด้านสุขภาพและลดความเสี่ยงต่อการเกิดเหตุไม่เหมาะสม เช่น การล่วงละเมิดทางเพศในที่พักอาศัย

3. การไม่ตรวจตั้งครุฑก่อนรับเข้าทำงาน พบว่า สมาชิกทุกบริษัท (27 บริษัท หรือ 100%) ไม่มีการตรวจการตั้งครุฑก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงเจตนาชัดเจนในการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ

ในอดีตบางบริษัทเคยมีการตรวจการตั้งครุฑ เนื่องจากพบกรณีแรงงานไม่ทราบว่าตนตั้งครุฑและเกิดเหตุทั้งบุตรระหว่างทำงาน แต่ภายหลังจากที่สมาคมฯ ได้ให้คำแนะนำตามหลักการ GLP บริษัทดังกล่าวได้ยกเลิกการตรวจการตั้งครุฑและปรับนโยบายให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการ

4. แนวทางการรับข้อร้องเรียนและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ พบว่า 22 บริษัท หรือ 81% มีแนวทางการรับข้อร้องเรียนที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เช่น มีนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติ (Policy / Work Instruction: WI) และกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการพิจารณาเรื่องร้องเรียนภายในองค์กร

5. มาตรการรองรับกรณีพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี พบว่า 25 บริษัท หรือ 96% มีมาตรการที่ชัดเจนหากตรวจพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน เช่น ยุติการจ้างงานทันที, แจ้งพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย, การให้ความช่วยเหลือและเยียวยา เช่น จ่ายค่าชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงาน และ สนับสนุนให้แรงงานได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสม

6. การส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรีและสวัสดิการเพิ่มเติม พบว่า 22 บริษัท หรือ 81% มีการจัดสวัสดิการและกิจกรรมสนับสนุนสิทธิแรงงานสตรี เช่น การจัดทำ “มูมนมแม่” ภายในโรงงาน, การอบรมให้ความรู้การดูแลสุขภาพก่อนและหลังคลอด โดยสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสิทธิสตรี แม้บางแห่งยังมีข้อจำกัดด้านสถานที่และงบประมาณที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบ แต่มีแนวโน้มเชิงบวกต่อการพัฒนาในอนาคต

7. การกำหนดอายุเกษียณของแรงงาน จากการรวบรวมข้อมูลของบริษัทสมาชิก 27 บริษัท พบว่าแต่ละแห่งมีการกำหนดอายุเกษียณที่แตกต่างกันไป โดยทั้งหมดมีการจ่าย ค่าชดเชยการเลิกจ้างตามอายุงาน ให้แก่แรงงานที่ครบเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด สรุปข้อมูลได้ดังตาราง 3 โดยพบว่าสมาชิกส่วนใหญ่กำหนดให้เกษียณอายุ 55 ปี คิดเป็น 59% และเกษียณอายุ 60 ปี คิดเป็น 37% ทั้งนี้มีสมาชิก 1 บริษัท ที่แจ้งว่ากำหนดอายุเกษียณเป็น 65 ปี เนื่องจากเป็นนโยบายของบริษัทที่เห็นถึงความสำคัญของแรงงานที่มีฝีมือและส่วนใหญ่ทำงานมานานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 3 การกำหนดอายุเกษียณของแรงงาน

อายุที่เกษียณ	55 ปี	60 ปี	65 ปี
จำนวนบริษัท	16 บริษัท	10 บริษัท	1 บริษัท
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	59%	37%	4%

2.2.4 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ปัจจุบันสมาชิกมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด จำนวน 76,948 คน แบ่งเป็น แรงงานไทย 25,794 คน (34%) แรงงานข้ามชาติ 51,154 คน (66%) โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการทั้งหมด 223 คน (คิดเป็น 0.29% ของแรงงานทั้งหมด) แบ่งออกเป็น แรงงานไทย 116 คน (54%) แรงงานข้ามชาติ 107 คน (46%) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี พ.ศ. 2568

NO	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ (คน)					
	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%
1	156	100	34	22	122	78	5	100	2	40	3	60
2	94	100	47	50	47	50	5	100	4	80	1	20
3	3,244	100	1,592	49	1,652	51	15	100	7	47	8	53
4	6,311	100	1621	26	4690	74	9	100	6	67	3	33
5	587	100	104	18	483	82	5	100	3	60	2	40
6	3,344	100	2,980	89	364	11	8	100	6	75	2	25
7	3,403	100	3,403	100	-	-	11	100	11	100	-	-
8	4,253	100	246	6	4,007	94	12	100	2	17	10	83
9	6,724	100	1,629	24	5,095	76	9	100	3	33	6	67
10	167	100	37	22	130	78	7	100	4	57	3	43
11	581	100	531	91	50	9	5	100	4	80	1	20
12	1,139	100	1,051	92	88	8	11	100	9	82	2	18
13	674	100	368	55	306	45	7	100	4	57	3	43
14	N/A	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	3,497	100	908	26	2,589	74	8	100	1	13	7	88
16	208	100	27	13	181	87	6	100	5	83	1	17
17	334	100	66	20	268	80	7	100	3	43	4	57
18	14,722	100	2,797	19	11,925	81	15	100	4	27	11	73
19	11,993	100	4,805	40	7,188	60	7	100	5	71	2	29
20	2,680	100	924	34	1,756	66	7	100	4	57	3	43
21	554	100	124	22	430	78	7	100	5	71	2	29
22	490	100	64	13	426	87	6	100	4	67	2	33
23	4,196	100	899	21	3,297	79	17	100	6	35	11	65
24	153	100	65	42	88	58	5	100	3	60	2	40
25	2,216	100	291	13	1,925	87	6	100	2	33	4	67
26	1,031	100	244	24	787	76	0	100	2	40	3	60
27	919	100	239	26	680	74	5	100	2	40	3	60
28	3,278	100	698	21	2,580	79	0	100	5	38	8	62
รวม	76,948	100	25,794	34	51,154	66	223	100	116	54	107	46

หมายเหตุ: ลำดับที่ 14. ส่วนของข้อมูล N/A คือบริษัทที่ไม่ได้เข้าร่วม GLP Visit 2568 จึงไม่มีข้อมูลจำนวนแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการ

2.3 การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการของสมาชิกจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ระหว่างปี 2559 - 2568

จากข้อมูลผลการดำเนินการ GLP Visit ตั้งแต่ปี 2559 - 2568 พบว่าสมาชิกมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีข้อค้นพบที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP ลดลง รายละเอียดดังตารางที่ 5 โดยในปี 2568 พบปัญหาเพียง 1 ประเด็น คือ สมาชิก 1 บริษัท มีคณะกรรมการสวัสดิการไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง เนื่องจากฝ่าย HR เข้าใจว่าการเลือกตั้งอาจใช้วิธีการเลือกขึ้นมาเองเพื่อแต่งตั้งได้ โดยสมาคมฯ ได้ชี้แจงว่าต้องจัดการเลือกตั้ง มีการลงคะแนนเสียงโดยแรงงานเท่านั้น เมื่อบริษัท รับทราบได้มีการแก้ไขที่มาของคณะกรรมการสวัสดิการในทันที

ตาราง 5 ความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 - 2568

ประเด็นด้านแรงงานที่พบ / ปีที่ดำเนินการ	GLP Visit (X=พบว่ามีบางบริษัทดำเนินการไม่สอดคล้องกับ GLP)									
	ก่อน GLP	2559	2560	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568
1. สมาชิกไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ	x	x	x	x						
2. สมาชิกไม่มีแรงงานข้ามชาติเป็น คคส.	x	x				x				
3. คคส.ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง	x	x	x		x		x			x
4. สัญญาจ้างมีแต่ภาษาไทย	x			x	x			x		
5. ไม่มี Pay Slip	x	x								
6. มีการหักเงินค่าจ้าง (ค่าหอ, ค่าน้ำ-ไฟ, ลงโทษ)	x	x	x	x			x		x	
7. แรงงานต้องซื้ออุปกรณ์ทำงานเอง	x	x	x	x						
8. มีการใช้บัตรห้องน้ำ	x				x			x	x	
9. ตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	x		x	x	x	x		x		
10. ไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียน	x	x	x							

หมายเหตุ ปี 2561 ไม่ได้จัดทำ GLP Visit เนื่องจากอยู่ระหว่างปรับปรุงคู่มือ GLP ฉบับใหม่เพื่อนำมาติดตามสมาชิกปี 2562

อนึ่ง จากการติดตามการแก้ไขของสมาชิก ปัญหาที่พบซ้ำๆ ในบริษัทเดิม หรือ ต่างบริษัท มักเกิดจากความไม่ต่อเนื่อง อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงของทีมผู้บริหาร หรือ ฝ่ายบุคคล การลาออกของคนที่มีความรู้และได้อบรมหลักการ GLP ดังนั้น ควรมียุทธศาสตร์/ ระบบงาน/ คู่มือปฏิบัติงานที่สามารถส่งมอบงาน เพื่อไม่ให้เกิดการหยุดชะงัก และมีการอบรม GLP อย่างสม่ำเสมอ

ส่วนที่ 3

ผลดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

สมาคมฯ ใช้ Checklist ที่ออกแบบเมื่อปี 2563 ซึ่งได้รับคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการจากองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) โดยออกแบบ Checklist ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา โดยปี 2568 จะเก็บข้อมูลโดยให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเองและส่งกลับมายังสมาคมฯ และสมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง และสัมภาษณ์ตัวแทนลูกจ้าง เพื่อเป็น

ข้อมูลจัดทำรายงาน จากข้อมูลตารางที่ 4 สรุปค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง ข้อ 1-4 และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ข้อ 5-12 รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตาราง 6 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน และค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ปี 2567 – 2568	จำนวน (บริษัท)	บริษัทเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย				การ เปลี่ยน แปลง 67/68 (%)
			2567		2568		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	27	21	78	20	74	-4
2	ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง)	27	22	81	21	78	-4
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	27	22	81	21	78	-4
4	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	27	22	81	21	78	-4
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	27	24.5	91	25	93	2
6	ค่า Work permit	27	24.5	91	25	93	2
7	ค่าตรวจสุขภาพ	27	25	93	25	93	0
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ	27	25	93	25	93	0
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	27	24	89	25	93	4
10	Swab test โควิด (ATK, PCR)	27	25	93	25	93	0
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	27	25	93	25	93	0
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19	27	25	93	25	93	0

หมายเหตุ:

1. มี 1 บริษัท ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ เนื่องจาก ไม่ได้ผลิตสินค้าจากปลาทูน่าแล้วแต่คงสถานะสมาชิกอยู่
2. ปี พ.ศ. 2567 ข้อ 5 และ 6 ข้อมูลแสดงเป็นตัวเลขจุดทศนิยม 0.5 หมายถึง มีบางบริษัทแบ่งจ่ายกับแรงงานคนละครึ่ง

3.1 ข้อค้นพบ

1. จากตาราง ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติในข้อ 1, 6 และ 7 ตามหลักของ พรก. บริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มาตรา 49 กำหนดว่า “ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกัน ให้เป็นความรับผิดชอบของแรงงาน” ซึ่งตารางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบริษัทสมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายบริษัท

2. พบสมาชิกใช้หลักการสรรหาแรงงาน (Employer Pay) ทั้งหมด 20 บริษัท จาก 27 บริษัท โดยออกค่าใช้จ่ายทุกหัวข้อ 1-12 ให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว (คิดเป็น 74%) ซึ่งครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท โดยเหตุผลหลักของสมาชิกที่ใช้หลักการ Employer Pay คือ เป็นมาตรฐานของลูกค้า อีกทั้งสมาชิกต้องการจูงใจให้แรงงานข้ามชาติอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ

3. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปี 2567 กับปี 2568 พบว่า จำนวนบริษัทที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทาง มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายลดจำนวน 1 บริษัท โดยให้แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทางเอง คิดเป็น

อัตราการเปลี่ยนแปลงลดลง 4% สาเหตุหลักมาจาก ไม่มีการนำเข้าแรงงานจำนวนมาก และไม่มีการส่งออกสินค้าไปยังตลาดสหรัฐอเมริกาและยุโรป จึงส่งผลให้บริษัทปรับเปลี่ยนนโยบายด้านค่าใช้จ่ายการสรรหา ในขณะที่ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นภายในประเทศไทย มีจำนวนบริษัทที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 บริษัท ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอยู่ระหว่าง 2-4%

4. รายการค่าใช้จ่ายที่บริษัทสมาชิกออกให้ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง (ลดลง 4%) ได้แก่ 1. ค่าจัดทำ Passport, 2. ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง), 3. ค่าเซ็นสัญญา/ค่าเสื้อ/SMARTCARD/ประกันชีวิตฝั่งพม่า 4. ค่าบริการเอเจนซี่ประเทศต้นทาง

- ค่าใช้จ่ายในประเทศไทย (เพิ่มขึ้น) ได้แก่ 1. ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทางในประเทศไทย (+4%) 2. ค่า Visa /ค่า Work Permit (+2%)

5. “ค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19” ถึงแม้สถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายแล้ว แต่สมาชิกยังคงมีการตรวจ Covid test หากมีข้อสงสัยว่าแรงงานคนดังกล่าวมีความเสี่ยงจากโรคโควิด-19

6. บริษัทสมาชิกรับเข้าแรงงาน 2 รูปแบบ คือ 1. ผ่านนายหน้าในประเทศไทยและประเทศต้นทาง จำนวน 14 บริษัท และ 2. ดำเนินการผ่านนายหน้าเฉพาะประเทศต้นทาง และฝั่งประเทศไทยบริษัทจะดำเนินการเอง จำนวน 13 บริษัท

ส่วนที่ 4

ผลดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ในปี 2564 องค์การสหประชาชาติ:United Nations (UN) ให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานมากขึ้น สมาคมฯ จึงได้ออกแบบ Checklist โดยนำหลักการมาจาก คู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและรายการตรวจสอบของภาคธุรกิจ จัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาเป็นต้นแบบ และได้รับความเห็นชอบรวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 มาปรับให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยการเก็บข้อมูลในปี 2568 จะให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมาคมฯ จะนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง หรือฝ่ายบุคคล สรุปดังนี้

4.1 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง

- **นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ** สมาชิกทุกบริษัท (100%) มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติในการรับสมัคร การจ้างงาน และการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในเรื่องเพศ ศาสนา และสัญชาติ ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวได้ถูกสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบผ่านการอบรมปฐมนิเทศและสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการ

- **การลงนามนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมฯ (TTIA/TPFA COC 2565)** สมาชิกทุกบริษัท (100%) ได้ลงนามใน นโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับปรับปรุงปี 2565 ซึ่งเพิ่มเติมสาระสำคัญเกี่ยวกับ สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของแรงงาน โดยเฉพาะข้อ 10 “การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน” ที่กำหนดให้บริษัทสมาชิกต้องเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

- **นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ** จากการติดตามพบว่า 21 บริษัท จาก 27 บริษัท (81%) มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการดูแลชุมชนโดยรอบ เช่น การสำรวจผลกระทบด้านมลพิษ (เสียง กลิ่น น้ำเสีย) และ

การดำเนินกิจกรรมลดผลกระทบต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่วนบริษัทที่เหลือ (19%) แม้ไม่ได้ดำเนินการสำรวจสิ่งแวดล้อมโดยตรง แต่มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการปล่อยมลพิษตามข้อกำหนดของกฎหมาย

- การดำเนินการเพิ่มเติมนอกเหนือจากนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน พบว่า 7 บริษัท จาก 27 บริษัท (27%) ได้ดำเนินการเชิงรุกเพิ่มเติมนอกเหนือจากนโยบายทั่วไป เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่มีผู้แทนเพศทางเลือก การจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในสถานประกอบการ การเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานภายนอก

4.2 ข้อสังเกตอื่นๆ

จากการติดตามและสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง สมาคมฯ ได้สรุปข้อสังเกตเพิ่มเติมที่สะท้อนถึงแนวทางปฏิบัติและโอกาสในการพัฒนาในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม บริษัทสมาชิกส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ (CSR) อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนชุมชนและสิ่งแวดล้อม เช่น
 - การบริจาคผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องแก่ชุมชนหรือองค์กรสาธารณกุศล
 - การก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ เช่น สะพานลอยและถนนสาธารณะ
 - การร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ บริษัทบางแห่งยังไม่สามารถจัดกิจกรรม CSR ได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเชิงรูปธรรม บริษัทส่วนใหญ่มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในเชิงเอกสาร แต่ยังขาดการดำเนินการในเชิงปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น การจัดทำแผนงานประจำปีด้านสิทธิมนุษยชน หรือการติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม มีบางบริษัทเริ่มขยายผลโดย
 - จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงาน
 - ส่งเสริมให้ผู้แทนเพศทางเลือกเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการ
 - การสมัครเข้ารับการพิจารณาเป็น “องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน” จากหน่วยงานภาครัฐ
 - การพัฒนาคู่มือหรือแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร

ผู้จัดทำรายงาน: นายณลรัช ผดุงเกียรติ เจ้าหน้าที่แรงงาน

ผู้ตรวจรายงาน: นางอรรณพณ์ มาศรีงสรรค์ ที่ปรึกษาด้านแรงงาน

นายวรพล พัฒนานุกิจ เจ้าหน้าที่อาวุโส

ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2568

ในปี 2568 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 27 บริษัท จาก 28 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือน มิถุนายน 2568 จนถึง กันยายน 2568 กำหนดการดังตาราง

บริษัท		มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
1	A.E.C. CANNING CO., LTD		24 ก.ค. 68		
2	ABD KHAN CO., LTD				11 ก.ย. 68
3	ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO., LTD.	17 มิ.ย. 68			
4	CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.			22 ส.ค. 68	
5	DIAMOND FOOD PRODUCT, LTD				19 ก.ย. 68
6	GLOBAL FROZEN FOOD (THAILAND) CO., LTD.				16 ก.ย. 68
7	I.S.A. VALUE CO., LTD.		18 ก.ค. 68		
8	I-TAIL PUBLIC CO., LTD.				30 ก.ย. 68
9	KINGBELL PRODUCER CO., LTD				5 ก.ย. 68
10	MMP INTERNATIONAL CO., LTD.		15 ก.ค. 68		
11	NISSUI (THAILAND) CO., LTD.			27 ส.ค. 68	
12	P & T FOOD CO., LTD		29 ก.ค. 68		
13	P.C. TUNA CO., LTD				2 ก.ย. 68
14	PATTHANA MARINE CO., LTD	-	-	-	-
15	PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.			13 ส.ค. 68	
16	PREMIER CANNING INDUSTRY CO., LTD.		22 ก.ค. 68		
17	RS CANNERY CO., LTD.			15 ส.ค. 68	
18	S.K. FOOD (THAILAND) PUBLIC CO., LTD.				9 ก.ย. 68
19	S.P.A. INTERNATIONAL FOOD GROUP CO., LTD.		4 ก.ค. 68		
20	SIAM INTERNATIONAL FOOD CO., LTD.			28 ส.ค. 68	
21	SIAM TIN FOOD PRODUCT CO., LTD.			19 ส.ค. 68	
22	SOUTHEAST ASIAN PACKAGING AND CANNING LTD.	24 มิ.ย.68			
23	THAI INABA FOODS CO., LTD		1 ก.ค. 68		
24	THAI OCEAN VENTURE CO., LTD.			25 ส.ค. 68	
25	THAI UNION GROUP PUBLIC CO., LTD.		31 ก.ค. 68		
26	THAI UNION MANUFACTURING CO., LTD.		8 ก.ค. 68		
27	TROPICAL CANNING PUBLIC (THAILAND) CO., LTD.			26 ส.ค. 68	
28	UNICORD PUBLIC CO., LTD.		10 ก.ค. 68		

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2568 ผ่านทางออนไลน์และออนไลน์
จำนวน 27 จาก 28 บริษัท

GLP Visit ออนไลน์จำนวน 13 บริษัท





GLP Visit ออนไลน์จำนวน 14 โรงงาน



