



รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 10
คณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ: เลือกตั้งให้ถูกต้อง ขับเคลื่อนให้ได้ผล
(Effective Welfare Committee: Compliance & Practical Improvement)

วันศุกร์ที่ 28 พฤศจิกายน 2568 ณ บ้านคังน้ำรี รีสอร์ท จังหวัดสมุทรสาคร

1. จุดประสงค์ของกิจกรรม

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย สมาคมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ได้ร่วมกันดำเนินการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของหลายหน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กรมประมง และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยหนึ่งในผลสำเร็จสำคัญของการขับเคลื่อน GLP คือการมี “คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ” ทำหน้าที่เป็นตัวแทนแรงงานในการสะท้อนปัญหา ขอร้องเรียน และข้อเสนอแนะต่อองค์กร พร้อมทั้งมีการเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติร่วมเป็นกรรมการด้วย เพื่อยืนยันหลักการไม่เลือกปฏิบัติ ความเท่าเทียม และการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกกลุ่มแรงงาน

การจัดกิจกรรมในครั้งนี้มีเป้าหมายเน้นย้ำความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อขยายผลให้คณะกรรมการสวัสดิการเป็นกลไกหลักในการรับเรื่องร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลกิจกรรม GLP Visit ปี 2568 พบว่าในหลายสถานประกอบการยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ รวมถึงการส่งเสริมช่องทางร้องเรียนที่ชัดเจนและปลอดภัย ดังนั้นสมาคมฯ จึงเห็นความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้แรงงานกล้าแสดงความคิดเห็น เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพแรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

กิจกรรมครั้งนี้ สมาคมฯ ได้นำข้อมูลจากกิจกรรม GLP Visit 2568 มาประยุกต์ใช้เป็นหัวข้อหลักของการจัดงานภายใต้แนวคิด “คณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ: เลือกตั้งให้ถูกต้อง ขับเคลื่อนให้ได้ผล” โดยเชิญผู้แทนจาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, ผู้แทนภาคเอกชน และ มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน (LRF) ร่วมเป็นวิทยากร เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการสนับสนุนจากภาครัฐ ตัวอย่างกรณีศึกษาจากสถานประกอบการที่คณะกรรมการสวัสดิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและ NGO ในการให้ข้อเสนอแนะและแนวทางจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรม Workshop ระหว่างตัวแทนฝ่ายบุคคล (HR) และคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นข้อค้นพบจาก GLP และส่งเสริมการประยุกต์ใช้ในองค์กรของตน ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา คณะกรรมการสวัสดิการ ให้มีบทบาทเข้มแข็ง โปร่งใส และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืนในอนาคต

2. รายละเอียดกิจกรรมและการดำเนินการที่ผ่านมา

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย/สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย/สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย/มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน ได้กำหนดจัดงานฯ เมื่อวันศุกร์ที่ 28 พฤศจิกายน 2568 ณ บ้านคังน้ำรีรีสอร์ท จ. สมุทรสาคร โดยมีสมาชิกจากทั้ง 3 สมาคมเข้าร่วม 19 บริษัท 42 คน รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 1 รายชื่อบริษัทที่เข้าร่วม

ลำดับ	สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย /สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย	สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย
1.	บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียแนฟคอกเจจิงแอนด์แคนนิ่ง จำกัด	บริษัท กู๊ดลัคโปรดักท์ จำกัด
2.	บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	บริษัท ซีเฟรชอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
3.	บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด	บริษัท อันตามันชูริมิ อินดัสทรีส์ จำกัด
4.	บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	บริษัท อันตามัน ซีฟู้ด จำกัด (สาขาปากน้ำ)
5.	บริษัท เอเชีย ออโกลอว์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	บริษัท บอร์เนียวโลจิสติกส์ จำกัด (สาขา 2)
6.	บริษัท เอส.เค.ฟู้ดส์(ประเทศไทย)จำกัด(มหาชน)	บริษัท สมายล์ ฮาร์ท ฟู้ดส์ จำกัด
7.	บริษัท ไอ.เอส.เอ. แวลู จำกัด (สามพราน)	บริษัท ไทยรอยัลฟรอนเซฟ จำกัด
8.	บริษัท ไอ-เทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	บริษัท ไอ.ที. ฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด
9.	บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) สาขา 1	บริษัท เคเอฟฟู้ด จำกัด
10.	บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) สาขา 2	

ตารางที่ 2 ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1-10

ตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 10 ครั้ง			
1. สัมมนา ครั้งที่ 1 19-20 ธ.ค.2557 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 26 บริษัท รวม 32 คน
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	18 คน	
2. สัมมนา ครั้งที่ 2 6-7 ส.ค.2558 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 29 บริษัท รวม 36 คน
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	18 คน	
3. สัมมนา ครั้งที่ 3 24 มิ.ย.2559 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	16 คน	จาก 16 บริษัท รวม 48 คน
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	13 คน	
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานไทย	19 คน	
4. สัมมนา ครั้งที่ 4 19 ม.ค.2561	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 12 บริษัท รวม 36 คน
	ตัวแทน คกส.ไทย/ ข้ามชาติ	11 คน	

ตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 10 ครั้ง			
TTIA/ MWRN	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	11 คน	
5. สัมมนา ครั้งที่ 5 26 พ.ย.2562 TTIA/ MWRN	ตัวแทน คกส.แรงงานไทย	13 คน	จาก 11 บริษัท รวม 23 คน
	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 รวม 40 คน
	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 รวม 30 คน
	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 รวม 39 คน
	ตัวแทน คกส.ไทย	1 คน	
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	17 คน	
9. สัมมนา ครั้งที่ 9 13 พ.ย.2567 TTIA/TPFA/LRF	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	13 คน	จาก 11 บริษัท รวม 23 คน
	ตัวแทน คกส.ไทย	-	
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	10 คน	
10. สัมมนา ครั้งที่ 10 28 พ.ย. 2568 TTIA/ TPFA/TFFA/LRF	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	21 คน	จาก 19 บริษัท รวม 42 คน
	ตัวแทน คกส.ไทย	2 คน	
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	19 คน	

3. ข้อมูลรายกิจกรรม

- กิจกรรมที่ 1 การบรรยายพิเศษจากภาคเอกชน:** กรณีศึกษา แนวทางการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดย คุณจุฑาภรณ์ มุขน้อย (HR Division Manager) และ คุณนฤมล สร้อยสุวรรณ (HR Division Manager) บริษัท ซีเฟรชอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
 - การได้มาซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยบริษัทได้กำหนดสัดส่วน คกส. ตามจำนวนพนักงานและสัญชาติ เช่น พนักงาน 100 คน ต่อ คกส. 1 คน โดยครอบคลุมพนักงานทุกสัญชาติและพื้นที่การผลิต
 - มีการพัฒนาความรู้ให้แก่ คกส. เช่น การจัดอบรมหลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ
 - การสนับสนุนอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจให้กับ คกส. เช่น เสื้อของ คกส./ตราสัญลักษณ์ที่แขน
 - แรงงานสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางที่ได้หลากหลาย เช่น คกส. /กล่องรับข้อร้องเรียน/ สายด่วน/ คกก.หอพัก/ ผู้จัดการฝ่าย HR/ Caring team

- บริษัทมีกลไกในการบริหารรับข้อเรียน โดยเริ่มจาก การรับข้อร้องเรียน > การนำเสนอผู้บริหารและ คส. > สืบสวนข้อเท็จจริง > กำหนดแนวทางแก้ไขและดำเนินการตามแผน > แจ้งผู้ร้องเรียน และปิดประเด็น ปัญหา

- ปัจจัยความสำเร็จ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร/มีการติดตามการดำเนินงานร่วมกัน /การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้มีความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ คส.

● **กิจกรรมที่ 2 การบรรยายพิเศษจากภาคประชาสังคม:** บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการจาก มุมมองภายนอก / ประโยชน์ของการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผ่าน คส./ แนวทางการ ใช้กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์จากคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ โดย คุณสุธาสินี แก้ว เหล็กไกล มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน (LRF)

- ปัญหาที่พบในหลายองค์กรคือ สมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการ (คส.) บางส่วนไม่มาร่วมการเลือกตั้ง หรือขาดความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและประโยชน์ของการดำรงตำแหน่ง ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานของ คส. ไม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้สมัครและพนักงานมองเห็นคุณค่าของ คส. จึงจำเป็นต้องมีการ ประชาสัมพันธ์ให้รับรู้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม และประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจาก คส. ที่ทำงานอย่าง จริงจัง

- คส. เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นตัวแทนพนักงานได้ และสามารถเข้าหารือหรือเรียก ประชุมกับนายจ้างในประเด็นสวัสดิการได้สะดวกกว่า

- คส. มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการช่องทางร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในกรณีเกิดข้อขัดแย้งระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง โดยต้องสามารถรับเรื่อง ประสานงาน และส่งต่อไปยังฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย เปิดกว้าง และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน

● **กิจกรรมที่ 3 การบรรยายพิเศษจากภาครัฐ:** คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และ กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ โดย พันจ่าตรี พิระ โชคบุญเจริญ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

- บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการ (คส.) คือเป็นตัวแทนแรงงานเพื่อทำงานร่วมกับนายจ้าง ให้เกิด การจัดการแรงงานที่เป็นไปตามหลักการที่ดี (GLP หรือ Good Labor Practices) และให้สิทธิสวัสดิการต่างๆ ของ แรงงานได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม โดย คส. จะประสานงานเป็นผู้ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นระหว่าง แรงงานและนายจ้าง

- หัวหน้างานไม่ควรเป็น คส. เนื่องจากต้องเป็นตัวแทนของลูกจ้าง ซึ่งหมายความว่าผู้ที่ทำหน้าที่จะต้องไม่ อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจเหนือแรงงานหรือเป็นนายจ้าง การเป็นหัวหน้างานซึ่งมีอำนาจในองค์กรนั้นทำให้ไม่ สามารถทำหน้าที่ คส. ได้

- อำนาจหน้าที่ของ คกส. จะต้องร่วมประชุมกับนายจ้างเรื่องสวัสดิการของลูกจ้าง และให้คำปรึกษาหารือเสนอแนะ ตรวจสอบดูแลสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้

- การประชุมของ คกส. ต้องประชุมกันทุกๆ 3 เดือนครั้ง ซึ่งเป็นระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานร่วมกัน และเพื่อให้การตรวจสอบและปรับปรุงสวัสดิการแรงงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

● กิจกรรมที่ 4 ระดมความเห็น

การจัดกิจกรรม Workshop การแบ่งกลุ่มและระดมความเห็น หัวข้อ คณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ: เลือกตั้งให้ถูกต้อง ขับเคลื่อนให้ได้ผล แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม (HR 2 กลุ่ม/คกส. 2 กลุ่ม) แบ่งคำถาม ออกเป็น 2 ข้อ ได้แก่ 1. การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่ถูกต้องและโปร่งใส 2. ขับเคลื่อนคณะกรรมการสวัสดิการให้เห็นผล: จากข้อเสนอถึงการแก้ไขจริง

ตาราง 3 สรุปผลการดำเนินกิจกรรม รายละเอียดคำถาม และการระดมความเห็น ประเด็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ในแต่ละกลุ่มดังนี้

1. การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่ถูกต้องและโปร่งใส	
HR A	คกส. A
- การแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ (คกส.) ต้องดำเนินการตามกฎหมายและให้มาปฏิบัติหน้าที่จริง - กำหนดกรอบเวลา สถานที่ วิธีการสมัคร และจำนวนผู้สมัครให้ชัดเจน - ประชาสัมพันธ์บทบาทและอำนาจหน้าที่ของ คกส. เพื่อให้พนักงานเข้าใจ - ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน ตัวแทนฝ่ายต่าง ๆ และจัดช่องทางสื่อสารภายใน - ดำเนินการเลือกตั้ง รวบรวมคะแนน และประกาศผลอย่างเป็นทางการ - หากองค์กรไม่มี คกส. อาจเกิดกรณีร้องเรียนแรงงาน (เช่น การหักเงินไม่เป็นธรรม) โดยไม่มีช่องทางแก้ไข แต่เมื่อมี คกส. จะช่วยป้องกันข้อขัดแย้งและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	- จัดทำใบสมัครและติดประกาศแจ้งพนักงาน - อนุญาตให้ผู้สมัครหาเสียงอย่างเหมาะสม - กำหนดวัน-เวลาในการลงคะแนนอย่างชัดเจน - นายจ้าง ผู้จัดการโรงงาน และหัวหน้างานไม่มีสิทธิลงสมัครหรือเลือกตั้ง เพื่อรักษาความเป็นกลาง - การนับคะแนนต้องมีตัวแทนพนักงานร่วมสังเกตการณ์เพื่อความโปร่งใส - ประกาศผลคะแนนให้พนักงานทุกคนรับทราบ - คกส. ที่ได้รับเลือกควรประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่และเป็นช่องทางให้พนักงานแจ้งปัญหา - คกส. จัดประชุมร่วมกับตัวแทนนายจ้างทุก 3 เดือน แต่หากเป็นปัญหาเร่งด่วนต้องประชุมทันทีเพื่อแก้ไข

2. ขับเคลื่อนคณะกรรมการสวัสดิการให้เห็นผล: จากข้อเสนอถึงการแก้ไขจริง	
HR B	คกส. B
1. กำหนดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ - กล้องแสดงความคิดเห็น - ไลน์กลุ่ม / อีเมล / สายด่วน - ผ่านตัวแทน คกส. / หัวหน้างาน - HR/ER ลงพื้นที่รับเรื่องโดยตรง 2. คัดแยกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา - นำเสนอผู้บริหารผ่านช่องทางที่เหมาะสม และกรณีเร่งด่วนต้องดำเนินการแก้ไขทันที 3. ติดตามผลการดำเนินงาน - กำหนดกรอบเวลาในการแก้ไข ตอบกลับผู้ร้องเรียน และสื่อสารความคืบหน้าให้พนักงานทุกคนทราบ	1. คกส. ต้องปฏิบัติตามอำนาจและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด 2. ต้องทำงานอย่างเป็นกลาง เคารพข้อมูลจากทุกฝ่าย และคุ้มครองผลประโยชน์ร่วมของนายจ้างและลูกจ้าง 3. เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน ต้องตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบด้าน อาจต้องเรียกประชุม ขอข้อมูลเพิ่มเติม หรือสอบถามพยาน 4. การรับฟังปัญหาสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น - ลงพื้นที่ดูปัญหาจริง - พูดคุยกับหัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้อง - เชิญคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาให้ข้อมูลร่วมกัน - ประชุมคณะกรรมการเพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทางแก้ไข 5. เป้าหมายของ คกส. คือสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และเป็นกลไกที่พนักงานไว้วางใจ เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร 6. ข้อควรระวังสำคัญ - ห้ามเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง - ห้ามละเลยเรื่องร้องเรียน - ต้องรับฟังทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม - ต้องแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ร้องเรียนทราบทุกครั้ง

4. ผลสรุป

1. ข้อค้นพบเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

จากข้อมูลของ HR A และ คกส. A พบว่ากระบวนการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการจำเป็นต้องมีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยต้องกำหนดขั้นตอน เวลา สถานที่ และจำนวนผู้สมัครอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีใบสมัคร การประกาศหาเสียง การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีสิทธิลงคะแนน และการนับคะแนนโดยมีตัวแทนพนักงานร่วมสังเกตการณ์ ทั้งนี้ นายจ้าง ผู้จัดการ และหัวหน้างานไม่ควรร่วมลงสมัครการเลือกตั้งเพื่อรักษาความเป็นกลาง นอกจากนี้ ต้องมีการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของ คกส. ให้พนักงานเข้าใจว่า คกส. คือกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาแรงงาน ซึ่งหากองค์กรไม่มี คกส. ช่องทางร้องเรียนก็อาจไม่เป็นธรรมและทำให้ความ

ขัดแย้งยืดเยื้อ แต่เมื่อมี คคส. ที่มาจากการเลือกตั้งที่โปร่งใส จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดปัญหาแรงงานในองค์กรได้มากขึ้น

2. ข้อค้นพบเกี่ยวกับการขับเคลื่อนคณะกรรมการสวัสดิการให้ทำงานได้จริง

จากข้อมูลของ HR B และ คคส. B ชี้ให้เห็นว่าการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการจะเกิดผลจริงได้เมื่อมีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นมาตรฐาน มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เช่น กล้องรับความคิดเห็น ช่องทางออนไลน์ สายด่วน หรือการลงพื้นที่ของ HR ทั้งนี้ คคส. ต้องปฏิบัติตามกฎของบริษัท มีความเป็นกลาง ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากทุกฝ่าย และร่วมประชุมเพื่อสรุปแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม การลงพื้นที่ พูดคุยกับคู่กรณี และการรายงานผลกลับไปยังผู้ร้องเรียนช่วยให้กระบวนการโปร่งใสและแรงงานเชื่อมั่นในระบบมากขึ้น ขณะเดียวกันข้อควรระวังคือ คคส. ต้องไม่เข้าข้างฝ่ายใด ไม่ละเลยเรื่องร้องเรียน และต้องยึดหลักความยุติธรรมเป็นสำคัญ เพื่อป้องกันปัญหาบานปลายและเสริมให้ คคส. เป็นกลไกที่แรงงานพึ่งพาได้อย่างแท้จริง

5. ประเด็นแลกเปลี่ยนความเห็นที่ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความสนใจ

- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดงานด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นระบบเลือกตั้งออนไลน์หรือการร้องเรียนผ่าน QR Code ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของแรงงาน ลดภาระงานของฝ่าย HR และทำให้แรงงานกล้าเปิดเผยปัญหาโดยไม่ต้องระบุตัวตน ส่งผลให้องค์กรรับรู้ปัญหาเชิงลึกได้มากขึ้น

- ปัญหาความขัดแย้งในสายการผลิตที่คณะกรรมการสวัสดิการ (คคส.) เป็นผู้กระทำได้เอง เช่น กรณีการแต่งหน้าไม่เป็นไปตามระเบียบ การลักลอบสวมรองเท้าแตะเข้าในไลน์ผลิต รวมถึงทัศนคติของ คคส. บางรายที่เข้าใจว่าการดำรงตำแหน่ง คคส. ทำให้สามารถฝ่าฝืนกฎระเบียบของโรงงานได้ ส่งผลให้เป็นแบบอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่น ทั้งนี้ กรณีที่ คคส. กระทำผิดระเบียบ ไม่จำเป็นต้องปลดออกจากตำแหน่งทันที แต่ควรดำเนินการตามระเบียบวินัยของบริษัท เช่น การออกหนังสือเตือนตามขั้นตอน และหากมีการกระทำผิดซ้ำครบสามครั้งจึงพิจารณาให้พ้นสภาพการเป็นพนักงาน เนื่องจาก คคส. ยังคงมีสถานะเป็นลูกจ้างและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป

จัดทำรายงานโดย: นายนลธวัช ผดุงเกียรติ เจ้าหน้าที่แรงงาน
 นายวรพล พัฒนานุกิจ เจ้าหน้าที่อาวุโส
 สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และ สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย

ภาพประกอบกิจกรรม



ภาพประกอบ 1 กรณีศึกษา: แนวทางการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 2 บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการจากมุมมองภายนอก / ประโยชน์ของการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผ่าน คคส./ แนวทางการใช้กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์จากคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ
มูลนิธิเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบ 3 การบรรยายพิเศษ: บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้กับแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

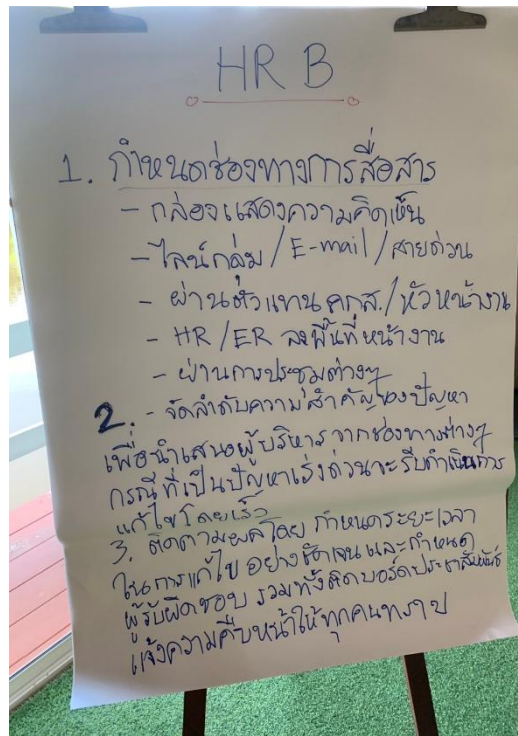
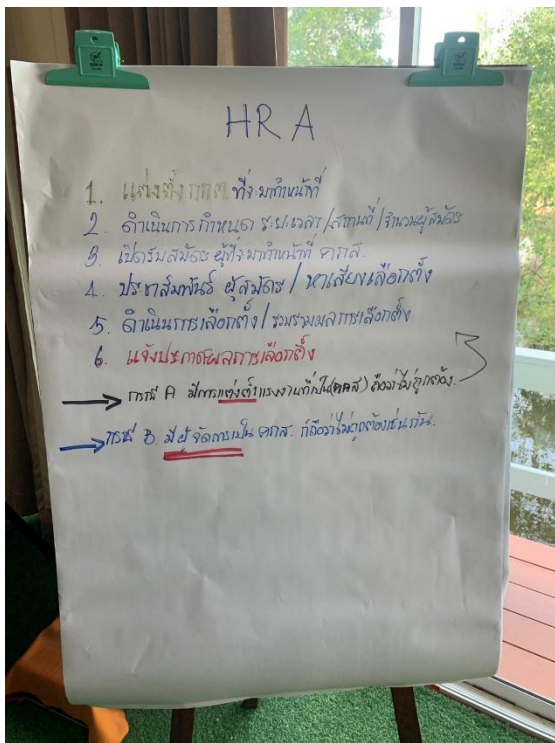


Unit A

1. ศึกษาศาสตร์ (มหาวิทยาลัย)
2. ศึกษา (ชื่อ ของ งาน) / ศึกษา
3. ศึกษา
4. ศึกษา (มหาวิทยาลัย)
5. ศึกษา (มหาวิทยาลัย)
6. ศึกษา (มหาวิทยาลัย)
7. ศึกษา (มหาวิทยาลัย)
8. ศึกษา (มหาวิทยาลัย)



Flip Chart HR



Flip Chart คณะกรรมการสวัสดิการ

