



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี  
(Good Labour Practices: GLP)  
ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ

จัดทำโดย นางสาวนงลักษณ์ วาทหงษ์  
รหัส 9869

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 98  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
ประจำปี 2566  
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



## รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study)

เรื่อง การส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี  
(Good Labour Practices: GLP)  
ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ

จัดทำโดย นางสาวนงลักษณ์ วาทหงษ์  
รหัส 9869

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 98  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
ประจำปี 2566

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ของสำนักงาน ก.พ.

ลงชื่อ.....

นางสาวสุชาดา ไทยบรรเทา  
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

นางปัทมา เจริญวิเศษกุล  
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

นางระรินทิพย์ ศิโรรัตน์  
อาจารย์ที่ปรึกษา

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เพื่อให้การดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล” กรมฯ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยกำกับดูแลสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ เช่น กิจการประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง อ้อย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ โดยส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สถานประกอบกิจการมีการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับกฎหมาย ซึ่งเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงาน มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ เป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง สามารถเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันทางการค้า ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในการสร้างงาน สร้างอาชีพ การกระจายรายได้ และการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างยั่งยืน

การจัดทำข้อเสนอในรายงานการศึกษา เรื่อง “การส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ” เพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริม GLP และขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีแนวทางในการส่งเสริมการนำ GLP ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ดังนี้ (1) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อให้เกิดการทำงานเชิงรุกขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวางแผนการวิเคราะห์อัตราการหมุนเวียนบุคลากร แผนบริหารอัตราว่างเพื่อรองรับการสูญเสียบุคลากร และพัฒนาบุคลากร การยกระดับหลักสูตรสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรและกำหนดเป็นหลักสูตรสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน GLP ต้องเข้ารับการอบรม การพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ในรูปแบบ E-book ติดตามผลการดำเนินการตามแผน และทบทวนผลลัพธ์ความคุ้มค่าของการบริหารทรัพยากรบุคคล และทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ใช้เป็นเครื่องมือในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างเจ้าหน้าที่และสถานประกอบกิจการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการที่สามารถเข้าถึงผ่านทาง Website และ Mobile Application พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และระบบคลังข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (3) ยกระดับการส่งเสริม GLP เชิงรุก โดยสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการเพื่อวางแผนหาสิทธิประโยชน์จูงใจที่ตรงตามความต้องการ การมอบโล่รางวัล/ประกาศยกย่องสถานประกอบกิจการที่นำ GLP ไปใช้และเครือข่ายที่มีผลงานโดดเด่น และสร้างการรับรู้ให้เป็น

ที่จัดจำจนกระทั่งเกิดเป็นแบรนด์ GLP โดยการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์อิเล็กทรอนิกส์ด้าน GLP ที่มีความทันสมัยนำไปเผยแพร่ผ่าน Digital Platform ออนไลน์ที่มีความนิยม และประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรกรมฯ กับประชาชน ซึ่งสามารถแจ้งเบาะแสการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ (4) กำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านการส่งเสริม GLP โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2567-2571) กำหนดเป้าหมายประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยงในการส่งเสริม GLP พัฒนาระบบการส่งเสริม GLP ให้เกิดประสิทธิผลวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับหน่วยปฏิบัติของกรมฯ ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการผ่านระบบทางไกล (Remote Audit) สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยส่งเสริมความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่นเพิ่มเติม นอกเหนือจากนายจ้าง เช่น ลูกจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและเครือข่ายด้านแรงงาน เชิญแกนนำเครือข่ายที่มีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจัดประชุมประจำปีหรือจัดเวทีเสวนาเพื่อเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดย สร้างกลุ่ม Line Official Account เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและเป็นกลไกการสร้างความรู้ความเข้าใจบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้เพิ่มมากขึ้นและมีความต่อเนื่อง สร้างกลไกการติดตามตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่นำ GLP ไปใช้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้และไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบกิจการ โดยให้นายจ้างและผู้แทนลูกจ้างรับรองว่าสถานประกอบกิจการยังดำรงรักษาการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของ GLP อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ปีละ 1 ครั้ง และบูรณาการชุดเฉพาะกิจในการส่งเสริมด้าน GLP ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อตรวจสอบประเมินและเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่จัดทำ GLP ในพื้นที่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้ ยังกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้ (1) การขยายผลการส่งเสริม GLP และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผลักดันให้การจัดทำ GLP หรือตราสัญลักษณ์ GLP เป็นเครื่องหมายรับรอง (Certification Mark) คุณภาพของสินค้าหรือบริการที่มีการใช้แรงงานอย่างมีจริยธรรม หรือเป็นเงื่อนไขในการรับสิทธิประโยชน์ทางกฎหมายต่าง ๆ โดยประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบความร่วมมือในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ GLP เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการขออนุมัติ การขออนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต การออกใบรับรอง หรือการขอใช้ตราสัญลักษณ์ของหน่วยงานต่าง ๆ (2) การจัดหาแหล่งงบประมาณภายนอกสำหรับปรับปรุงระบบสารสนเทศ การเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อลดข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณในการดำเนินงาน และ (3) การจูงใจให้ผู้บริโภคปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการให้ความสำคัญในการเลือกซื้อสินค้า/บริการที่ใช้แรงงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีจริยธรรม เพื่อให้สถานประกอบกิจการตระหนักถึงความสำคัญของการนำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง การส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 98 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขอขอบพระคุณผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ให้โอกาสผู้ศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ ขอขอบคุณบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ในการสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อาจารย์สุชาดา ไทยบรรเทา อาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่ม GP6 เป็นอย่างสูง ที่กรุณาอุทิศเวลาในการให้ความรู้ แนวคิดที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่การกำหนดหัวข้อ แนวทางการจัดทำรายงาน และปรับปรุงแก้ไขรายงานฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ปัทมา เขียววิศิษฐ์สกุล และอาจารย์ระรินทิพย์ ศิริรัตน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงรายงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสามท่านในความกรุณาที่ได้รับตลอดระยะเวลาการอบรมในครั้งนี้ และขอขอบคุณวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ ขอขอบคุณวิทยาลัยนักรบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ผู้บริหารจัดการหลักสูตร นบส.1 รุ่นที่ 98 ที่ดูแลเอาใจใส่และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเพื่อน ๆ สมาชิกกลุ่ม GP6 ทุกท่าน สำหรับมิตรภาพที่ดีและให้กำลังใจกันเสมอมา

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานตามภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ต่อไป

นางลักษณ์ วาทหงษ์

16 สิงหาคม 2566

## สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	5
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	6
2. ข้อเสนอโครงการพัฒนางาน	7
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	7
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	16
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	32
3. แผนพัฒนาตนเอง	33
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	33
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	34
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	34
บรรณานุกรม	40
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	41

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ข้อมูลตลาดส่งออกของไทย ปี พ.ศ. 2564 - 2565 (ม.ค. - ธ.ค.)	10
ตารางที่ 2	ข้อมูลสินค้าส่งออกของไทย ปี พ.ศ. 2565 (ม.ค. - ธ.ค.)	10
ตารางที่ 3	สินค้าที่พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในประเทศไทยและประเทศในภูมิภาคอาเซียน	11
ตารางที่ 4	จำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	13
ตารางที่ 5	ข้อมูลจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้าน GLP จำนวนสถานประกอบกิจการที่จัดทำ GLP และจำนวนสถานประกอบกิจการที่ใช้ตราสัญลักษณ์ GLP คิดเป็นร้อยละของสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 จำแนกตามประเภทกิจการ	14
ตารางที่ 6	เป้าหมายการส่งเสริมการนำ GLP ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)	29



## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1	ร้อยละของผลการปฏิบัติงานการส่งเสริม GLP ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566	14
แผนภูมิที่ 2	กรอบแนวคิดในการศึกษาการส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ	16
แผนภูมิที่ 3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานกับสาเหตุที่เป็นไปได้	18
แผนภูมิที่ 4	การขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริม GLP ไปสู่การปฏิบัติ	30

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

กสร.	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กรมฯ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
GLP	แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP)
สปก.	สถานประกอบกิจการ

# 1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

## 2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

### 2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

**ประเด็นการศึกษา:** การส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ

สืบเนื่องจากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริการะบุสินค้ากุ้งของไทยในรายการสินค้ามีการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ ประกอบกับเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาเดินทางมาประเทศไทยเพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมกุ้งของประเทศไทย ภายหลังจากการศึกษาดูงานได้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และเสนอว่าประเทศไทยควรแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) หลังจากนั้น GLP จึงได้รับการริเริ่มพัฒนาโดยความร่วมมือระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง และภาคเอกชนในอุตสาหกรรมประมงและการแปรรูปอาหารทะเล โดยได้พัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมทะเลของไทย (Good Labour Practices Guidelines for Poultry Farm and Hatchery in Thailand) ด้วยการสนับสนุนทางวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กประเทศไทย (International Programme on the Elimination of Child Labour: IPEC) และยังได้รับความร่วมมือจากสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย สมาคมผู้เลี้ยงไก่เนื้อ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย สมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อส่งออกไทย องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคมในประเทศไทย ในการจัดทำ GLP ในประเภทกิจการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

GLP มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานด้วยตนเอง อยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้สถานประกอบกิจการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย ซึ่งเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงาน ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง เพิ่มผลิตภาพและสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ หากสถานประกอบกิจการนำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน จะเกิดประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง สร้างความน่าเชื่อถือในการให้ความสำคัญเรื่องจริยธรรมในการจ้างงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ลดประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคทางการค้า/การจ้างงาน โดยเฉพาะประเด็นปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร

#### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

**สถานประกอบกิจการ** หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ที่ประกอบธุรกิจ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในสถานที่หรือส่วนของสถานที่ซึ่งมีที่ตั้งแน่นอน การดำเนินงานหรือ การควบคุมกระทำโดยบุคคลหรือนิติบุคคลในทุกประเภทอุตสาหกรรม ยกเว้นหน่วยงานของรัฐบาล เทศบาล สุขาภิบาล องค์การระหว่างประเทศ สถาบันทางศาสนา เรือเร็ว รถเข็น แผงลอย และขายเร่

**ลูกจ้าง** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ซึ่งได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ถือเป็นแรงงานในระบบ

**นายจ้าง** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

การจัดทำ “แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP)” เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมทะเลของไทย ปี พ.ศ. 2557

ฉบับที่ 2 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มและสถานที่พักไข่สัตว์ปีกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559

ฉบับที่ 3 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบกิจการทั่วไป ปี พ.ศ. 2560

ฉบับที่ 4 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562

สาระสำคัญของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ทั้ง 4 ฉบับ จัดทำขึ้นตามกรอบบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน การจัดหางาน และการประกันสังคม ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ เป็นแนวทางภาคสมัครใจสำหรับสถานประกอบกิจการทุกประเภททุกขนาด นำไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย สามารถพัฒนาให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ประกอบด้วย 2 หลักการ คือ 4 ไม่ (4 Don't s) และ 6 มี (6 Do's) ดังนี้

4 ไม่ (4 Don't s)	6 มี (6 Do's)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก (No Child Labour)</li> <li>2. ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ (No Forced Labour)</li> <li>3. ไม่มีการเลือกปฏิบัติ (No Discrimination)</li> <li>4. ไม่มีการค้ามนุษย์ (No Trafficking in Persons)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน (Labour Management System)</li> <li>2. มีเสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association)</li> <li>3. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความเห็นกับนายจ้าง (Open Communications)</li> <li>4. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Environment)</li> <li>5. มีการจัดการสุขอนามัยและของเสีย (Hygiene and Waste Management)</li> <li>6. มีสวัสดิการที่เหมาะสม (Suitable Welfare)</li> </ol>

หลักการ 4 ไม่ (4 Don't s) และ 6 มี (6 Do's) ดังกล่าว จะประกอบด้วยหัวข้อย่อยต่าง ๆ เป็นแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เช่น การไม่เรียกเก็บหรือรับหลักประกันการทำงานและหลักประกันความเสียหายในการทำงาน เว้นแต่กฎหมายกำหนด (มาตรา 10) การปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน (มาตรา 15) การไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน

(มาตรา 44) การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 90) การจัดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ-ห้องส้วม และชุดปฐมพยาบาลที่สะอาด เหมาะสมและเพียงพอ (มาตรา 95) การจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรและปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบ (มาตรา 108) เป็นต้น

(2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่น นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีไว้ร่วมกัน (มาตรา 19) ไม่มีการกระทำใด ๆ เพื่อลอบโซ่ลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วม (มาตรา 121) เป็นต้น

(3) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เช่น มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้เป็นไปตามกฎหมาย (มาตรา 6) หรือมีการจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมกับชนิดของงานให้ลูกจ้างใช้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน (มาตรา 22) มีการประเมินความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการและมีแผนการแก้ไขปัญห (มาตรา 32) เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182) และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่จะอนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) เป็นต้น รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1948

### **ตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีประกาศ เรื่อง ตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ลงวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ซื้อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเชื่อมั่นในสินค้าที่ใช้ตราสัญลักษณ์ GLP ว่ามาจากแหล่งผลิตที่มีการใช้แรงงานอย่างมีจริยธรรม

### **ขั้นตอนการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในสถานประกอบกิจการ**

1. สถานประกอบกิจการยื่นแบบแจ้งความประสงค์ในการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และแบบรายงานการทวนสอบการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่

2. กรณีสถานประกอบกิจการมีความประสงค์ใช้ตราสัญลักษณ์ GLP ไปแสดงบนบรรจุภัณฑ์ เอกสารหรือสื่ออื่น ๆ ที่ใช้ในการโฆษณา เพื่อแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบกิจการนั้นสนใจและประกาศแสดงตนเองที่จะใช้แรงงานในกระบวนการผลิตสินค้าอย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ต้องยื่นแบบแจ้งการใช้ตราสัญลักษณ์ GLP ให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ภายใน 15 วันนับแต่วันที่นำตราสัญลักษณ์ไปใช้

3. พนักงานตรวจแรงงานของกรมฯ ทวนสอบการบริหารจัดการด้านแรงงานของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)

## 2.1.1 ปัญหา และความท้าทาย

### 1) การส่งออกสินค้าของไทย

รายงานการค้าระหว่างประเทศของไทย ประจำปี 2565 จัดทำโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กองวิจัยเศรษฐกิจการค้ามหภาค กระทรวงพาณิชย์ ระบุว่า การส่งออกสินค้าไทยในปี 2565 มีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 9,944,316.60 ล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 5.5 และเมื่อหักสินค้าที่เกี่ยวข้องกับน้ำมัน ทองคำ และยุทธปัจจัย ขยายตัวร้อยละ 4.7 กลุ่มประเทศคู่ค้าสำคัญของไทยที่มีมูลค่าการส่งออกสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา จีน ญี่ปุ่น เวียดนาม และมาเลเซีย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศสำคัญที่มุ่งเน้นผลักดันการส่งออกสินค้า และสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสินค้าไทย รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลตลาดส่งออกของไทย ปี พ.ศ. 2564 - 2565 (ม.ค. - ธ.ค.)

ลำดับ ที่	ประเทศ	มูลค่า: ล้านบาท		อัตราขยายตัว (%)		สัดส่วน (%)	
		2564	2565	2564	2565	2564	2565
1	สหรัฐอเมริกา	1,321,358.11	1,648,431.95	23.83	24.75	15.42	16.58
2	จีน	1,173,761.62	1,190,478.91	26.67	1.42	13.70	11.97
3	ญี่ปุ่น	786,206.04	855,401.60	11.16	8.80	9.18	8.60
4	เวียดนาม	393,601.08	459,289.45	13.70	16.69	4.59	4.62
5	มาเลเซีย	380,778.20	439,665.10	40.78	15.46	4.44	4.42

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

ตารางที่ 2 ข้อมูลสินค้าส่งออกของไทย ปี พ.ศ. 2565 (ม.ค. - ธ.ค.)

ลำดับที่	รายการสินค้า	มูลค่า: ล้านบาท	สัดส่วน (%)	อัตราขยายตัว (%)
1	สินค้าอุตสาหกรรม	7,819,845.25	78.64	4.4
2	สินค้าเกษตรกรรม (กลีกรรรม,ปศุสัตว์,ประมง)	925,382.69	9.30	2.2
3	สินค้าอุตสาหกรรมเกษตร	788,321.40	7.93	17.8
4	สินค้าแร่และเชื้อเพลิง	410,767.26	4.13	15.6
รวม		9,944,316.60	100.00	5.5

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

จากตารางที่ 2 หมวดสินค้าส่งออกที่มีสัดส่วนมากที่สุด คือ สินค้าอุตสาหกรรม สัดส่วนร้อยละ 78.64 ของมูลค่าส่งออกรวม ขยายตัวร้อยละ 4.4 รองลงมาเป็นสินค้าเกษตร สัดส่วนร้อยละ 9.30 ของมูลค่าส่งออกรวม ขยายตัวร้อยละ 2.2 สินค้าอุตสาหกรรมเกษตร สัดส่วนร้อยละ 7.93 ของมูลค่าส่งออกรวม ขยายตัวร้อยละ 17.8 และสินค้าแร่และเชื้อเพลิง สัดส่วนร้อยละ 4.13 ของมูลค่าส่งออกรวม ขยายตัวร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

จากข้อมูลการส่งออกดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการค้าระหว่างประเทศ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างรายได้เข้าประเทศ เป็นปัจจัยหลักในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยมีสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศคู่ค้าสำคัญอันดับหนึ่งของไทย หากเกิดปัญหาการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมและการละเมิดสิทธิแรงงาน จะทำให้ประเทศไทยถูกมาตรการกีดกันทางการค้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตสินค้าของสถานประกอบการที่ส่งออกและผู้ประกอบการที่เป็นห่วงโซ่อุปทานในการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ

## 2) ประเทศสหรัฐอเมริกากับสิทธิด้านแรงงานของไทย

รัฐบาลสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญสิทธิแรงงาน โดยจัดทำรายงานบัญชีรายชื่อสินค้าที่ผลิตโดยใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ และรายงานเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศต่าง ๆ ดังนี้

**2.1) กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา** จัดทำบัญชีรายชื่อสินค้าที่มีเหตุผลเชื่อได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ ภายใต้กฎหมาย Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2005 หรือ “TVPRA List” สำหรับประเทศไทยมีรายชื่อสินค้า จำนวน 5 รายการ ได้แก่ กุ้ง สินค้าประมง (ปลา) เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และสีอลามก เป็นสินค้าที่มีเหตุผลเชื่อได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็กและ/หรือแรงงานบังคับ อันขัดต่อมาตรฐานสากล (ตารางที่ 3) โดยกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาเสนอให้ไทยควรแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องช่วยกันดำเนินการเพื่อถอดรายชื่อสินค้าออกจากบัญชีดังกล่าว

**ตารางที่ 3** สินค้าที่พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในประเทศไทยและประเทศในภูมิภาคอาเซียน

ประเทศ	แรงงานเด็ก	แรงงานบังคับ	แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ
ไทย	สีอลามก, อ้อย	สินค้าประมง (ปลา)	เครื่องนุ่งห่ม, กุ้ง
มาเลเซีย		อิเล็กทรอนิกส์, เครื่องนุ่งห่ม	น้ำมันปาล์ม
อินโดนีเซีย	รองเท้า (รองเท้าแตะ), ทอง, ยาง, ดิบูก, ยาสูบ		สินค้าประมง (ปลา), น้ำมันปาล์ม
กัมพูชา	เครื่องดื่มแอลกอฮอล์, สินค้าประมง (ปลา), อ้อย, สิ่งทอ, ยาสูบ		งานก่อสร้าง
เวียดนาม	งานก่อสร้าง, รองเท้า, สินค้าประมง (ปลา), สิ่งทอ, อ้อย, ชา, ยาง		เครื่องนุ่งห่ม

ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**2.2) กระทรวงต่างประเทศสหรัฐอเมริกา** เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report: Tip Report) ประจำปี 2566 จัดอันดับประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 2 เช่นเดียวกับปี 2565 คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไขที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ของสินค้าไทยในตลาดต่างประเทศ รวมถึงส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการที่ผลิตสินค้าส่งออกไปยังสหรัฐฯ กระทรวงแรงงานจึงมีนโยบายเร่งรัดป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อยกระดับสู่การเป็น Tier 1 คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ



จากรายงานทั้งสองฉบับดังกล่าวของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย ในเวทีการค้าระหว่างประเทศ และอาจทำให้นักลงทุนต่างชาติทบทวนนโยบายการลงทุนในประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ถูกกล่าวหาว่ามีการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ยังอาจถูกยกเลิกความช่วยเหลือจาก สหรัฐอเมริกาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการค้าและไม่เกี่ยวข้องกับผู้ขายธรรมชาติ หรือถูกคัดค้านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากสถาบันระหว่างประเทศ เช่น กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และธนาคารโลก เป็นต้น

### 3) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การสหประชาชาติ (United Nation: UN) มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญา และให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิก ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบัน อนุสัญญาของ ILO ภายใต้ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ประกอบด้วย

- (1) การห้ามใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน
  - (2) การกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานเด็ก และการห้ามและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด
  - (3) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ยอมรับได้เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
  - (4) การห้ามเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงานและการเลือกประกอบอาชีพ
- กรมฯ จึงมีพันธกิจในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน สภาพการจ้างของแรงงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว

### 4) ความท้าทายด้านการกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

#### 4.1) นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการ/นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสมตามมาตรฐาน
- ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการด้วยรูปแบบคณะกรรมการทวิภาคี
- ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี

#### 4.2) การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรมฯ ได้บูรณาการทำงานร่วมกับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน กรมประมง กรมปศุสัตว์ และองค์กรภาคีเครือข่าย ด้วยการสนับสนุนทางวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการจัดทำ “แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP)” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน จำนวน 4 ฉบับ การบูรณาการทำงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนดังกล่าว มีวัตถุประสงค์หลักที่จะส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสวัสดิการแรงงานที่ดีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแรงงาน รวมทั้งเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

## 2.1.2 ปัญหาที่ผ่านมาและแนวโน้มของปัญหาในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้น

### 1) สถานการณ์จำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างในไทยกับ GLP

ข้อมูลเพื่อการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ เดือนมิถุนายน 2566 มีสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ จำนวน 455,284 แห่ง ลูกจ้าง 10,113,293 คน รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	33,566	241,404
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	1,459	40,594
การผลิต	78,411	4,164,605
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	3,306	90,842
การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	1,004	25,800
การก่อสร้าง	40,856	663,153
การขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	146,674	1,831,524
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	22,684	548,272
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	30,539	479,571
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	18,795	374,575
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	16,681	355,502
กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	10,046	125,278
กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	9,725	183,057
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	20,165	543,302
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศและการประกันสังคมภาคบังคับ	72	1,562
การศึกษา	1,828	33,026
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	3,256	149,958
ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	1,664	34,744
กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	13,462	222,915
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน	1,089	3,583
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	2	26
<b>รวม</b>	<b>455,284</b>	<b>10,113,293</b>

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566)

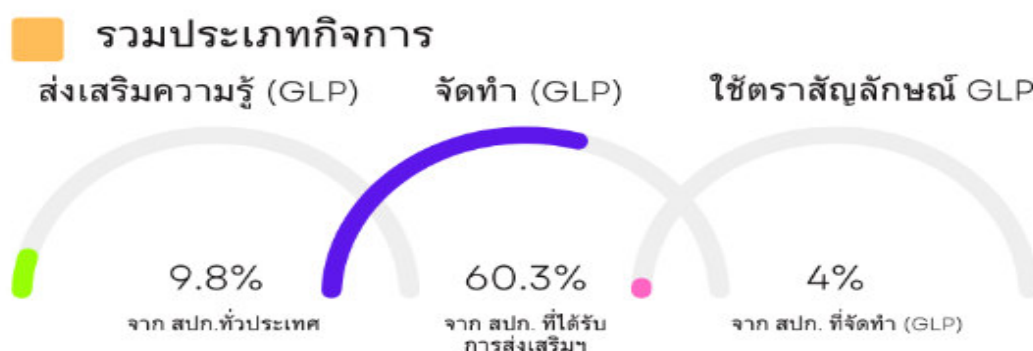
จากจำนวนสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ 455,284 แห่ง เมื่อจำแนกตามประเภทกิจการของ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ทั้ง 4 ฉบับ แบ่งได้เป็น สถานประกอบกิจการทั่วไป จำนวน 429,185 แห่ง ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง จำนวน 773 แห่ง ฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีก จำนวน 9,363 แห่ง และอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย จำนวน 15,963 แห่ง และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการส่งเสริมความรู้ ด้าน GLP ให้กับสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566) จำนวนทั้งสิ้น 44,836 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.8 ของจำนวนสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ พบว่า มีสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้และจัดทำ GLP จำนวน 27,053 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.3 ของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ และมีสถานประกอบกิจการที่ใช้ตราสัญลักษณ์ GLP จำนวน 1,081 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4 ของจำนวนสถานประกอบกิจการที่จัดทำ GLP ตามตารางที่ 5 และแผนภูมิที่ 1

**ตารางที่ 5** ข้อมูลจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้าน GLP จำนวนสถานประกอบกิจการที่จัดทำ GLP และจำนวนสถานประกอบกิจการที่ใช้ตราสัญลักษณ์ GLP คิดเป็นร้อยละของสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 จำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวนสถานประกอบกิจการ						
	ทั่วประเทศ	ส่งเสริมความรู้ GLP		จัดทำ GLP		ใช้ตราสัญลักษณ์ GLP	
	(แห่ง)	(แห่ง)	(%)	(แห่ง)	(%)	(แห่ง)	(%)
1. สถานประกอบกิจการทั่วไป	429,185	37,072	8.64	26,118	6.09	779	0.18
2. ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง	773	160	20.70	245	31.69	143	18.50
3. ฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีก	9,363	5,150	55.00	391	4.18	114	1.22
4. อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย	15,963	2,454	15.37	299	1.87	45	0.28
<b>รวม</b>	<b>455,284</b>	<b>44,836</b>	<b>9.85</b>	<b>27,053</b>	<b>5.94</b>	<b>1,081</b>	<b>0.24</b>

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566)

**แผนภูมิที่ 1** ร้อยละของผลการปฏิบัติงานการส่งเสริม GLP ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566



ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566)

เมื่อพิจารณาจำนวนสถานประกอบการกิจการประเภหตุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย และฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง ซึ่งเป็นประเภหกิจการที่สหรัฐฯ เชื่อว่ามีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับในกระบวนการผลิตสินค้า พบว่า ยังมีการจัดทำ GLP และใช้ตราสัญลักษณ์ GLP ค่อนข้างน้อยเช่นเดียวกัน ไม่สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ GLP ในการลดอุปสรรคทางการค้า เพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก และสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีรายได้เพิ่มมากขึ้น มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน ลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

## 2) แนวโน้มปัญหาในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้น

2.1) นโยบายด้านการค้าและการต่างประเทศของประเทศไทย จะนำประเด็นต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคม หยิบยกมาเป็นเหตุผลในการซื้อขายสินค้าระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิมนุษยชน และด้านการใช้แรงงานอย่างมีจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น

2.2) ผลกระทบจากสงครามรัสเซีย-ยูเครน โลกมีการแบ่งขั้วกันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ มีการเลือกธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานเฉพาะกับประเทศที่เป็นมิตรทางการเมืองเท่านั้น ส่งผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องซึ่งอาจทำให้มีการชะลอตัวในภาคการผลิตเพื่อส่งออก

2.3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี การเข้าสู่สังคมสูงอายุ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ในขณะเดียวกันการเติบโตของเทคโนโลยียังมีส่วนสนับสนุนให้การส่งออกสินค้าประเภหอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ อุปกรณ์แผงวงจรไฟฟ้า มีความต้องการที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากภาวะโลกร้อน ฝุ่น PM2.5 น้ำท่วม ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ทำให้สังคมคาดหวังการดำเนินธุรกิจที่มีมาตรฐานและแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น จากแนวโน้มปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะส่งผลกระทบต่อภาคส่วนต่างๆ ดังนี้

### ผลกระทบต่อประเทศ

ความเชื่อมั่นของนานาชาติประเทศต่อการดำเนินงานคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานของประเทศไทยลดลง ประเทศคู่ค้าอาจปฏิเสธสินค้าที่ผลิตจากประเทศไทย อันเนื่องมาจากกระบวนการผลิตที่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ ทำให้ประเทศมีรายได้จากการส่งออกลดลงก็จะส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากประเทศไทยมีรายได้หลักจากการส่งออกสินค้า

### ผลกระทบต่อนายจ้าง/สถานประกอบการ

สถานประกอบการที่พึ่งพาการส่งออก หากถูกมาตรการกีดกันทางการค้า จะมีผลทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าสูงขึ้น ไม่สามารถส่งออกสินค้าไปต่างประเทศได้ทำให้สูญเสียลูกค้า พลาดโอกาสในการเติบโตทางธุรกิจจากการขยายตลาดไปต่างประเทศ การผลิตสินค้าลดลงอาจทำให้เกิดการขาดทุน ปิดกิจการชั่วคราวหรือบางส่วน

### ผลกระทบต่อลูกจ้าง

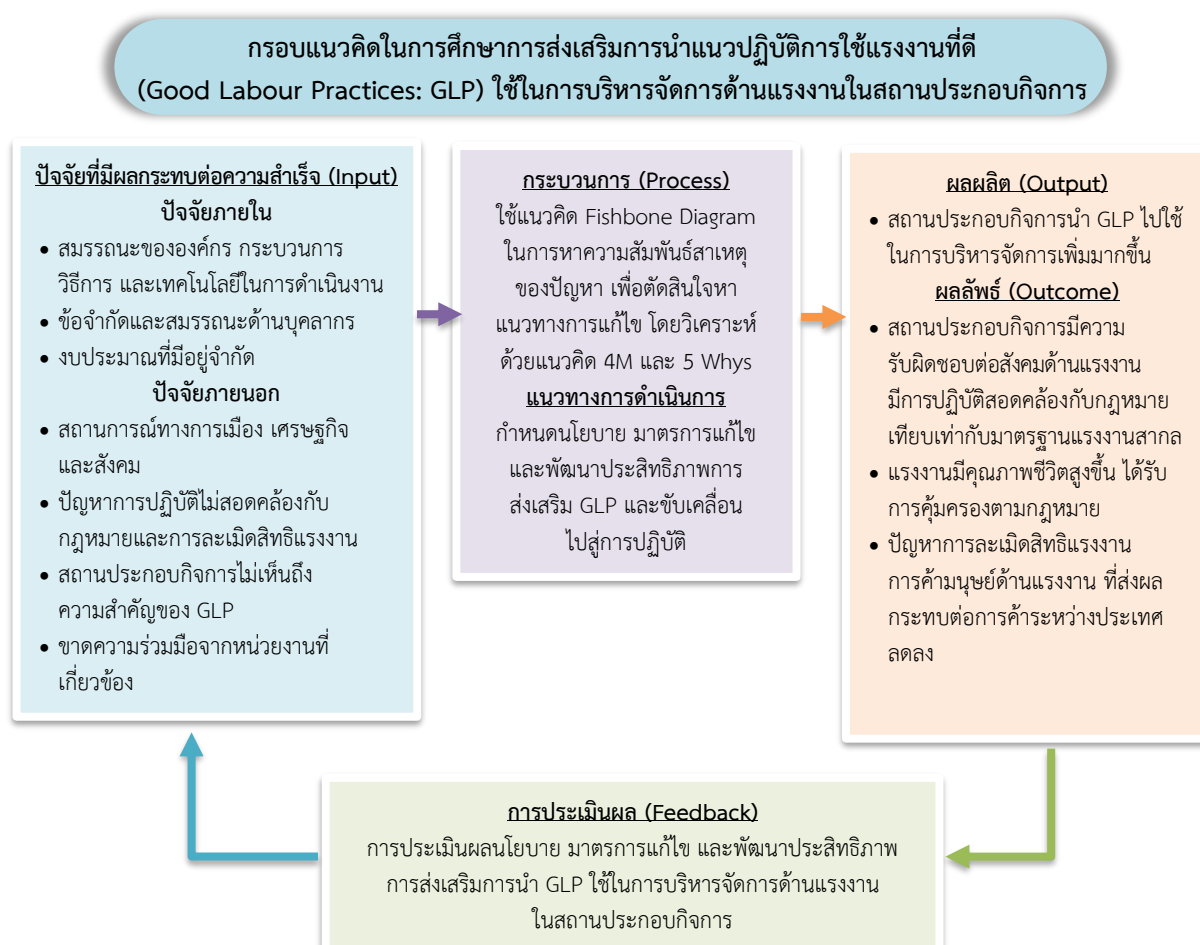
ลูกจ้างของสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบอาจถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงานหรือถูกเลิกจ้าง ขาดรายได้ในการดำรงชีวิตหรือเลี้ยงดูครอบครัว หากไม่สามารถหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ก็อาจทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมา

ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน โดยการนำ GLP ไปดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงานและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ลดผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเด็นการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สามารถเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันทางการค้า ช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในการสร้างงานสร้างอาชีพ การกระจายรายได้ และการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างยั่งยืน

## 2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

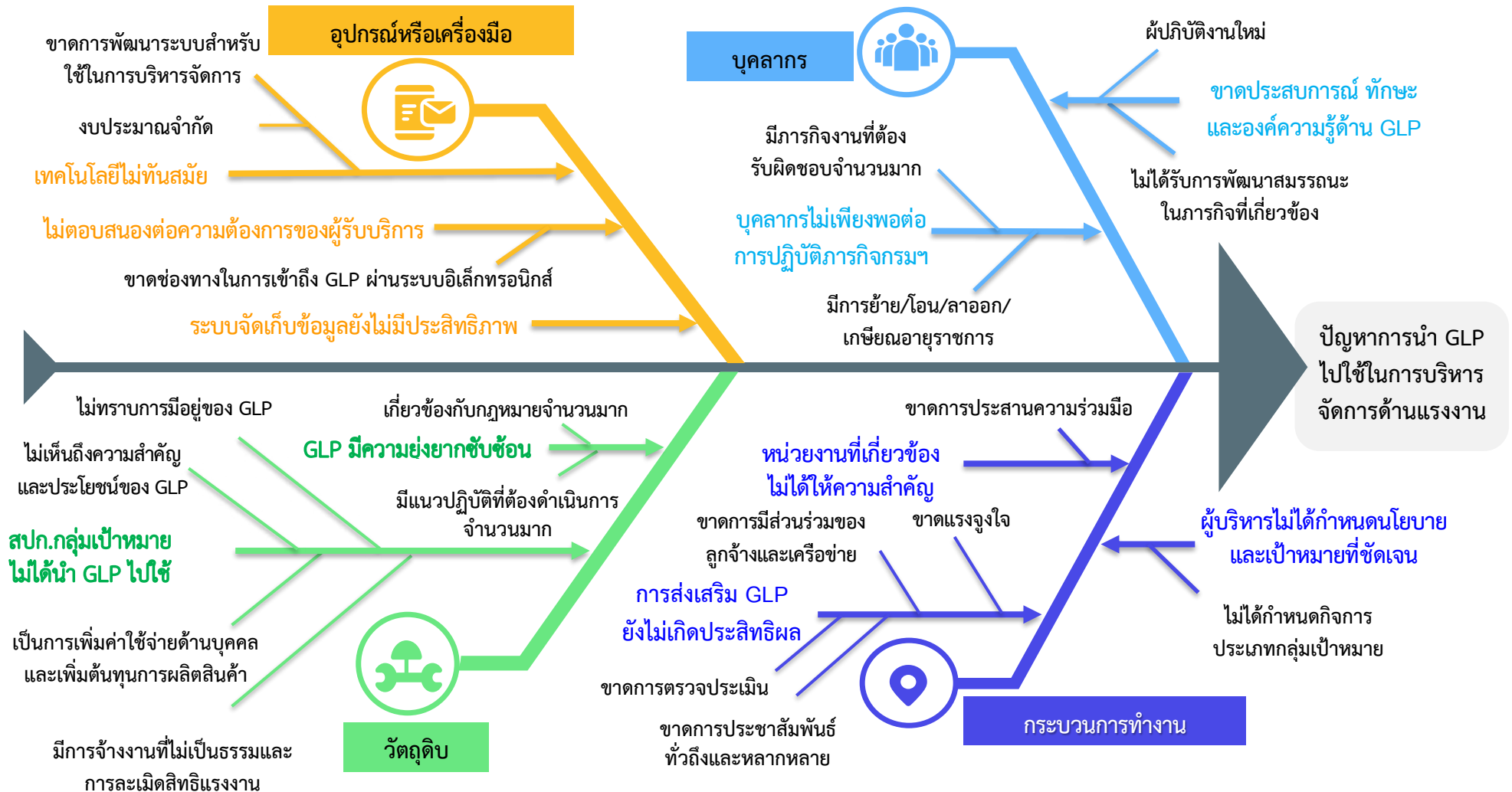
### 2.2.1 หลักการ แนวคิดที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ

**แผนภูมิที่ 2** กรอบแนวคิดในการศึกษาการส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ



การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย “การส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ” เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิรูปราชการ ระยะ 5 ปี ของกระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยใช้หลักการแนวคิด Fishbone Diagram หรือ แผนภูมิก้างปลา เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Ishikawa diagram ซึ่งมาจากชื่อของ Dr. Kaoru Ishikawa ผู้คิดค้นแผนภูมิก้างปลาเพื่อช่วยให้ทราบถึงปัญหา จากปัญหาเล็ก ๆ ที่ซ่อนอยู่ในปัญหาใหญ่ ช่วยให้แก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด แผนภูมิก้างปลาเป็นวิธีการมองภาพรวมและความสัมพันธ์ของสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา เพื่อตัดสินใจหาแนวทางการแก้ไข มีลักษณะเป็นแผนภาพที่เลียนแบบกระดูกของปลา เริ่มจากด้านขวา คือ หัวปลา จะแสดงถึงปัญหาหลักหรือสิ่งที่อยากแก้ไข และขยายมาด้านซ้ายที่มีลักษณะของก้างปลาที่แตกแขนงออกมา เพื่อแสดงถึงสาเหตุหลักของปัญหาอย่างน้อย 4 สาเหตุ โดยการเพิ่มลูกศรชี้ไปที่กระดูกสันหลังของปลามีลักษณะเหมือนก้างปลาขนาดใหญ่ และแต่ละชั้นของก้างปลาขนาดใหญ่ จะแตกแขนงย่อยออกเป็นก้างปลาเล็กแสดงสาเหตุรองและสาเหตุย่อยของปัญหานั้น ๆ โดยจัดกลุ่มสาเหตุเดียวกันอยู่ในก้างเดียวกัน ปรากฏตามแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานกับสาเหตุที่เป็นไปได้



**2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง** โดยใช้หลักการ 4M ซึ่งเป็นการแบ่งกลุ่มปัจจัยในการนำไปสู่การแยกแยะปัญหาที่เป็นสาเหตุหลัก ประกอบด้วย บุคลากร (Man) อุปกรณ์หรือเครื่องมือ (Machine) วัสดุดิบ (Materials) กระบวนการทำงาน (Method) และนำหลัก 5 Whys มาใช้ประกอบเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของปัญหาว่า “เหตุใด” จึงเกิด “ผล” เช่นนั้น ด้วยการตั้งคำถาม โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการส่งเสริมการนำ GLP ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งพบว่า

(1) ด้านบุคลากร (Man) เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ ทักษะ และองค์ความรู้ด้าน GLP เนื่องจากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ยังไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการ เนื่องจากมีการย้าย/โอน/ลาออก/เกษียณอายุราชการ อีกทั้ง กรมฯ มีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการหลายด้าน อาจส่งผลให้การดำเนินงานด้าน GLP ไม่มีประสิทธิภาพ

(2) ด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือ (Machine) เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานไม่ตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการ (นายจ้าง) ได้ทันทั่วถึง ขาดช่องทางในการเข้าถึง GLP ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บข้อมูลยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาระบบสำหรับใช้ในการบริหารจัดการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

(3) ด้านวัสดุดิบ (Materials) สถานประกอบกิจการซึ่งถือเป็นกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานด้าน GLP ไม่ได้นำ GLP ไปใช้ เนื่องจากไม่ทราบการมีอยู่ของ GLP ไม่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของ GLP และเห็นว่าเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนการผลิต ทั้งนี้ อาจเพราะยังมีการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมและการละเมิดสิทธิแรงงาน หรืออาจมีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมถึง การดำเนินการด้าน GLP มีความยุ่งยากซับซ้อนเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายจำนวนมาก มีหัวข้อที่ต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติและการทวนสอบจำนวนมาก มีทั้งหมด 9 หัวข้อหลัก 95 ข้อย่อย และการทำความเข้าใจในแต่ละหัวข้อค่อนข้างยาก

(4) ด้านกระบวนการทำงาน (Method) การส่งเสริม GLP ยังไม่เกิดประสิทธิผล เนื่องจากขาดแรงจูงใจที่จะให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม ขาดการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและเครือข่ายด้านแรงงาน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ GLP ยังไม่ทั่วถึง สื่อประชาสัมพันธ์ยังไม่ทันสมัยและการเผยแพร่ยังไม่หลากหลายช่องทาง ยังไม่มีการตรวจประเมินอย่างจริงจัง ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในของกรมฯ กับหน่วยงานภายนอกอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง และผู้บริหารไม่ได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น ไม่ได้กำหนดเป้าหมายประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ต้องดำเนินการส่งเสริม GLP ในคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

### 2.2.3 แนวทางการแก้ไขปัญหหรือพัฒนานโยบาย

แนวทางในการแก้ไขปัญหหรือพัฒนานโยบายการส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ จากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้วยแผนภูมิแกงปลา ที่แสดงสาเหตุหลักของปัญหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือ (Machine) ด้านวัสดุดิบ (Materials) ด้านกระบวนการทำงาน (Method) ประกอบกับสาเหตุรองและสาเหตุย่อย จึงได้กำหนดนโยบาย มาตรการแก้ไขหรือพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้






## (1) ด้านบุคลากร (Man)

แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
- วางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อให้เกิดการทำงานเชิงรุกขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ	- วางแผนการวิเคราะห์อัตราการหมุนเวียนบุคลากร (Turn Over Rate) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคคล อัตราการเข้า-ออก และการสูญเสียกำลังคนจากการย้าย/โอน/ลาออก/เกษียณอายุราชการ และจัดทำแผนบริหารอัตราว่างเพื่อรองรับการสูญเสียบุคลากร โดยนำข้อมูลจากการศึกษาการวิเคราะห์อัตราการหมุนเวียนบุคลากรมาจัดทำแผนบริหารอัตราว่าง เพื่อวางแผนสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่	↔		
- ยกระดับหลักสูตรสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานเชิงรุกสนับสนุนการขับเคลื่อนงานด้าน GLP	- พัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรกรมฯ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมหารือและเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในการส่งเสริมด้าน GLP เชิงรุกให้เท่าทันยุคดิจิทัล 4.0” และกำหนดเป็นหลักสูตรสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน GLP ต้องเข้ารับการอบรม และบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการสร้างทักษะในการจูงใจผู้ประกอบการ และความสามารถในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึง กำหนดให้เป็นตัวชี้วัดสำคัญในแผนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของกรมฯ เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตร GLP เป็นต้น	กองการเจ้าหน้าที่	↔		


แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
- การพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรกรมฯ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น	- พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ในรูปแบบ E-book โดยเชิญประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ GLP และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากร แรงงาน สำนักพัฒนา มาตรฐาน แรงงาน	←→		
- การติดตามผลการดำเนินการตามแผน และทบทวนผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อการดำเนินการส่งเสริม GLP เพิ่มขึ้นหรือไม่ หรือต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป	- รับฟังความเห็นในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกรม โดยการจัดทำแบบสอบถามความเห็นที่มีต่อการบริหารกำลังคนให้เหมาะสม รวดเร็ว สอดคล้องกับสถานการณ์ของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ - การติดตามรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและผู้ผ่านการฝึกอบรม - การประเมินผลโครงการฯ	กองการเจ้าหน้าที่	←→		←→
- การทบทวนกระบวนการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทบทวนกระบวนการทำงานที่ผ่านมา รับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	กองการเจ้าหน้าที่	←→		←→

## (2) ด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือ (Machine)


แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับนโยบายด้านการส่งเสริม GLP เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ด้านการส่งเสริม GLP ใช้เป็นเครื่องมือในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างเจ้าหน้าที่และสถานประกอบกิจการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการด้าน GLP โดยออกแบบระบบในรูปแบบแพลตฟอร์ม “GLP” ที่สามารถเข้าถึงได้ผ่านทาง Website และ Mobile Application ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานและความต้องการของผู้รับบริการ</li> <li>- พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และระบบคลังข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานด้านการส่งเสริม GLP เช่น ข้อมูลสถานประกอบกิจการ ข้อมูลสถิติ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการบริหารงาน โดยบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการบริหารงาน เช่น สำนักงานประกันสังคม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมการค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น</li> </ul>	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน			
- พัฒนาระบบสำหรับใช้ในการบริหารจัดการด้าน GLP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงการยื่นแบบแสดงความประสงค์จัดทำ GLP แบบคำขอใช้ตราสัญลักษณ์ GLP ของสถานประกอบกิจการ จากการยื่นเอกสารเป็นการยื่นผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-service ของกรมฯ</li> <li>- ปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการดำเนินงานและการประชุม/อบรมทางไกล</li> </ul>	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน			

## (3) ด้านวัตถุดิบ (Materials)


แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
- ยกระดับการส่งเสริม GLP เชิงรุก เพื่อสนับสนุนให้สถานประกอบการนำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน	- สำรวจความคิดเห็นสถานประกอบการเพื่อวางแผนหาสิทธิประโยชน์จูงใจที่ตรงตามความต้องการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการนำ GLP ไปใช้อย่างต่อเนื่อง เช่น หาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การให้สิทธิพิเศษจากกองทุนประกันสังคม การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น โดยประสานงานกับธนาคาร สถาบันการเงิน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการ - สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการที่นำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน และเครือข่ายที่มีผลงานโดดเด่น เช่น การจัดให้มีการมอบโล่รางวัล/ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น	กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน		↔	↔
- สร้างการรับรู้ให้เป็นที่จดจำจนกระทั่งเกิดเป็นแบรนด์ GLP	- พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์อิเล็กทรอนิกส์ด้าน GLP ที่มีความทันสมัย เช่น ประโยชน์ของ GLP หลักการในการนำ GLP ไปใช้ การขอใช้ตราสัญลักษณ์ GLP เป็นต้น โดยนำไปเผยแพร่ผ่าน Digital Platform ออนไลน์ที่มีความนิยม เช่น Facebook Twitter TikTok ฯลฯ - ประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรกรมฯ กับประชาชน เช่น สายด่วน 1546, เว็บไซต์, Facebook, E-mail, Line ซึ่งสามารถแจ้งเบาะแสการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ ได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่	กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการกรม	↔  ↔		



แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
	- การสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวในรูปแบบของเครือข่ายการส่งเสริม GLP มุ่งเน้นการสนับสนุนสถานประกอบการในการให้ข้อมูล แจ้งสิทธิและข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ GLP รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งกันและกัน	กลุ่มงาน พัฒนาระบบ มาตรฐาน แรงงาน สำนักพัฒนา มาตรฐาน แรงงาน			

#### (4) ด้านกระบวนการทำงาน (Method)


แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
- กำหนดนโยบายและเป้าหมาย ด้านการส่งเสริม GLP และการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและเครือข่าย ด้านแรงงาน	- จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2567-2571) โดยกำหนด เป้าหมายจำนวนสถานประกอบการในการส่งเสริมการนำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ได้แก่ ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง อุตสาหกรรม อาหารทะเลของไทย ฟาร์มและสถานที่พักไข่สัตว์ปีก ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย ที่เหลือร้อยละ 20 ของกลุ่มเป้าหมาย คือ สถานประกอบการ ทั่วประเทศทั่วไป มุ่งเน้นประเภทกิจการผลิตเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็น ประเภทกิจการที่ถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ดังนี้	กลุ่มงาน นโยบายและ แผนงาน สำนักพัฒนา มาตรฐาน แรงงาน			

แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
	<p>(1) การส่งเสริมความรู้ด้าน GLP กำหนดเป้าหมายร้อยละ 5.77 ของสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ จำนวน 455,284 แห่ง คิดเป็นจำนวน 26,250 แห่ง</p> <p>(2) สถานประกอบกิจการที่มีการจัดทำ GLP กำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้าน GLP คิดเป็นจำนวน 21,000 แห่ง</p> <p>(3) สถานประกอบกิจการที่ขอใช้ตราสัญลักษณ์ GLP กำหนดเป้าหมายร้อยละ 20 ของสถานประกอบกิจการที่มีการจัดทำ GLP คิดเป็นจำนวน 4,200 แห่ง</p> <p>จากการกำหนดเป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการในการส่งเสริมการนำ GLP ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานดังกล่าว เมื่อรวมกับสถานประกอบกิจการที่จัดทำ GLP ในปัจจุบัน (ตารางที่ 5) จะมีฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้งจัดทำ GLP รวมจำนวน 745 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 96.38 ของประเภทกิจการเดียวกัน อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยจัดทำ GLP รวมจำนวน 12,299 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 77.05 ของประเภทกิจการเดียวกัน และฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกจัดทำ GLP รวมจำนวน 4,691 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.10 ของประเภทกิจการเดียวกัน (ตารางที่ 6)</p> <p>- วางแผนการปฏิบัติงานสำหรับหน่วยปฏิบัติของกรมฯ คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ดำเนินการดังนี้</p>				

แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
	<p>(1) ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการผ่านระบบทางไกล (Remote Audit) เช่น ระบบ Zoom โดยแจ้งกำหนดการให้ทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมพร้อม เพื่อลดค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาให้แก่ นายจ้าง</p> <p>(2) จัดอบรมส่งเสริมความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากนายจ้าง เช่น ลูกจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่ที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ทราบว่า GLP เป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับข้อกำหนด ส่งผลให้การร้องเรียนการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายลดน้อยลง ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระหรือค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และสนใจให้เห็นประโยชน์ของการจัดทำ GLP</p> <p>(3) จัดทำข้อมูลการเปรียบเทียบข้อกำหนดแต่ละข้อของ GLP ว่าสอดคล้องกับข้อกำหนดฉบับใด และมาตราใด เพื่อให้ทราบความสอดคล้องกับข้อกำหนดซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้องอยู่แล้ว</p> <p>(4) จัดประชุมประจำปีหรือจัดเวทีเสวนา เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยเชิญแกนนำเครือข่ายที่มีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น ประธานชมรมเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลจังหวัด ประธานชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัด ประธานสหภาพแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจังหวัด คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงและเด็กจังหวัด เป็นต้น</p>	<p>กลุ่มงานนโยบายและแผนงานสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน</p>			

แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
	(5) สร้างกลุ่ม Line Official Account เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและเป็นกลไกการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง สามารถติดต่อสื่อสารแบบสองทางในลักษณะส่วนตัวกับ Admin ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สมาชิกในกลุ่ม ประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง ภาครัฐเครือข่าย และผู้สนใจทั่วไป				
- พัฒนาระบบการส่งเสริม GLP ให้เกิดประสิทธิผล สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	- บูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น กรมปศุสัตว์ กรมโรงงานอุตสาหกรรม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาคมผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม (NGOs) นิคมอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม หอการค้าไทย ฯลฯ ให้เพิ่มมากขึ้นและมีความต่อเนื่อง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและแสดงถึงความมุ่งมั่นในการนำ GLP ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบการ โดยการประชุมร่วมกันกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การหารือร่วมกันในการจัดทำร่างแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับกิจการประเภทอื่น ๆ	ผู้บริหารกรมฯ และ สำนักพัฒนา มาตรฐาน แรงงาน			
- สร้างกลไกการติดตามตรวจสอบ สถานประกอบการที่นำ GLP ไปใช้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้ และไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการ	โดยให้นายจ้างและผู้แทนลูกจ้างรับรองว่าสถานประกอบการยังดำรงรักษาการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของ GLP อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ปีละ 1 ครั้ง	หน่วยปฏิบัติ ทั่วประเทศ ของกรมฯ			



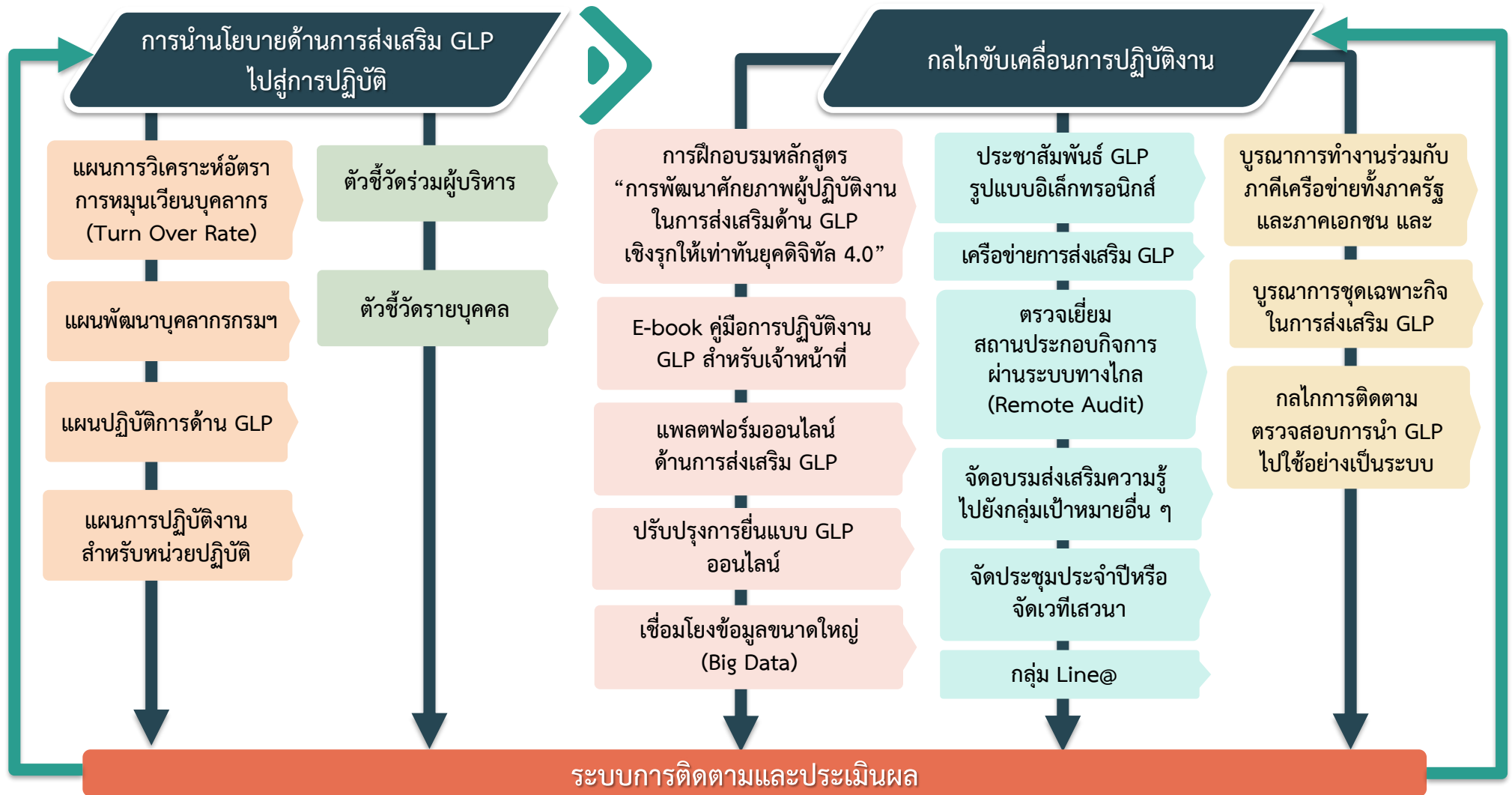
แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		
			ระยะสั้น 1 ปี	ระยะกลาง 2 - 3 ปี	ระยะยาว 3 - 5 ปี
- บูรณาการชุดเฉพาะกิจในการส่งเสริม GLP ให้กับสถานประกอบการ	- มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานหรือชุดเฉพาะกิจ ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อตรวจประเมินและเยี่ยมสถานประกอบการที่จัดทำ GLP ในพื้นที่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานต่อไป	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน			

ตารางที่ 6 เป้าหมายการส่งเสริมการนำ GLP ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ  
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)

เป้าหมายการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.					รวม
	2567	2568	2569	2570	2571	
<b>การส่งเสริมความรู้ (GLP)</b>	<b>5,312</b>	<b>5,312</b>	<b>5,312</b>	<b>5,312</b>	<b>5,312</b>	<b>26,560</b>
1. สถานประกอบกิจการทั่วไป	1062	1,062	1,062	1,062	1,062	<b>5,310</b>
2. ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง	104	104	104	104	104	<b>520</b>
3. ฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีก	1446	1446	1,446	1,446	1,446	<b>7,230</b>
4. อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย	2700	2,700	2,700	2,700	2,700	<b>13,500</b>
<b>สถานประกอบกิจการที่จัดทำ GLP</b>	<b>4,200</b>	<b>4,200</b>	<b>4,200</b>	<b>4,200</b>	<b>4,200</b>	<b>21,000</b>
1. สถานประกอบกิจการทั่วไป	840	840	840	840	840	<b>4,200</b>
2. ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง	100	100	100	100	100	<b>500</b>
3. ฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีก	860	860	860	860	860	<b>4,300</b>
4. อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย	2400	2,400	2,400	2,400	2,400	<b>12,000</b>
<b>สถานประกอบกิจการขอใช้ตราสัญลักษณ์ GLP</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>4,200</b>
1. สถานประกอบกิจการทั่วไป	168	168	168	168	168	<b>840</b>
2. ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง	20	20	20	20	20	<b>100</b>
3. ฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีก	172	172	172	172	172	<b>860</b>
4. อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย	480	480	480	480	480	<b>2,400</b>

ทั้งนี้ ในการดำเนินการตามแนวทางข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตาม  
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรม สามารถสรุปขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่  
การปฏิบัติตามแผนภูมิที่ 4 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4 การขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริม GLP ไปสู่การปฏิบัติ



### 2.2.3 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอ และแนวทางการบริหารจัดการ

1) การขยายผลการส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการนำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการนำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบการ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน

แนวทางการบริหารจัดการ ผลักดันให้การจัดทำ GLP หรือตราสัญลักษณ์ GLP เป็นเครื่องหมายรับรอง (Certification Mark) คุณภาพของสินค้าหรือบริการที่มีการใช้แรงงานอย่างมีจริยธรรม หรือเป็นเงื่อนไขในการรับสิทธิประโยชน์ทางกฎหมายต่าง ๆ โดยประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบความร่วมมือในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ GLP เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการขออนุมัติ การขออนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต การออกใบรับรอง หรือการขอใช้ตราสัญลักษณ์ของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น เครื่องหมาย มอก. ของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม เครื่องหมายมาตรฐาน Q (อาหารปลอดภัย) ของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ใบรับรองระบบ GMP/HACCP สำหรับโรงงานอาหารสัตว์น้ำ ของกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ใบรับรองระบบ GMP และ/หรือระบบ HACCP การรับรองโรงงานเกี่ยวกับสินค้า ปศุสัตว์เพื่อการส่งออก ของกรมปศุสัตว์ การขอเป็นสถานพยาบาลในเครือข่ายของสำนักงานประกันสังคม การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับส่วนราชการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การขอสินเชื่อจากธนาคารเพื่อการส่งออก และนำเข้าแห่งประเทศไทยหรือธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2) การจัดหาแหล่งงบประมาณภายนอกสำหรับปรับปรุงระบบสารสนเทศ การเชื่อมโยงฐานข้อมูล กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อลดข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณในการดำเนินงาน

แนวทางการบริหารจัดการ จัดทำแผนการดำเนินการด้านการพัฒนาดิจิทัลเพื่อการขอรับการ สนับสนุนเงินจากกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และกองทุนวิจัยและพัฒนาโครงการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์สาธารณะ (กทปส.) สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการ โทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.)

3) การจูงใจให้ผู้บริโภคปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการให้ความสำคัญในการเลือกซื้อสินค้า/บริการ ที่ใช้แรงงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีจริยธรรม เพื่อให้สถานประกอบการตระหนักถึง ความสำคัญของการนำ GLP ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

แนวทางการบริหารจัดการ อาศัยกระแสสังคมจากพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริโภคส่วนใหญ่ เป็นกลไกสร้างอิทธิพลต่อการผลักดันให้สถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการนำ GLP ไปใช้ ด้วยวิธีการสื่อสารที่ทันสมัย ส่งผลให้ผู้บริโภคปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการให้ความสำคัญในการเลือกซื้อสินค้า/ บริการที่ใช้แรงงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีจริยธรรม โดยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สร้างแคมเปญ (Campaign) คอนเทนต์ (Content) นำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ หรือขอความอนุเคราะห์ บริษัทเอกชน/สถาบันการศึกษาผลิตสโปตรณรงค์โฆษณาเกี่ยวกับ GLP หรือจัดการประกวดสื่อประชาสัมพันธ์ ที่โดนใจผู้บริโภค เพื่อนำไปเผยแพร่ตามสื่อสังคมออนไลน์ที่มีความนิยม

## 2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนข้อเสนอนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในการส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน ประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์ สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน การวางแผนยุทธศาสตร์ และการกำหนดนโยบาย กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานตามแผนงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สามารถคาดการณ์ต่อสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินการของกรมฯ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

3. เป็นผู้นำที่มีทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถกำหนดนโยบายและตัดสินใจโดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนและถูกต้อง สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการทำงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการ

4. เป็นผู้นำที่มีทักษะการสื่อสาร สามารถถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่บุคลากรทุกคนให้มีความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน สามารถติดต่อสื่อสารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนนโยบาย

5. เป็นผู้นำที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการและสร้างการมีส่วนร่วม สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายในและภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6. เป็นผู้นำที่ยึดมั่นการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนให้การตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม สนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน วางแผนพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ทีมงานร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ

### 3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

## บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับสถานประกอบการทั่วไป Good Labour Practices Guidelines for Workplace, กรุงเทพมหานคร, 2563

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย Good Labour Practices Guidelines for Shrimp Farms in Thailand, กรุงเทพมหานคร, 2563

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร, 2566

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. มาตรการที่มีใช้ภาษีและการยกเลิกสิทธิพิเศษทางภาษี ผลกระทบต่อแรงงานและการส่งออกของไทย กรณีศึกษาการตัดสิทธิพิเศษ GSP ไทยของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา กรุงเทพฯ ไตรมาส 1/2564. แหล่งที่มา: <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-08-06-1628220125.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2566

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ไตรมาส 2/2564 แหล่งที่มา: <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2022-08-29-1661761115.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2566

กิตติพงศ์ จิรวังวงศ์, ISO 26000 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ตอนที่ 1) แหล่งที่มา: [http://www.thailandindustry.com/indust\\_newweb/articles\\_preview.php?cid=14539](http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=14539), สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2566

วิเคราะห์ถึงราก (Root Cause Analysis) ช่วยแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน แหล่งที่มา: [https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/um/admin/download\\_files/41\\_48\\_1SNzXMB.pdf](https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/um/admin/download_files/41_48_1SNzXMB.pdf), สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2566

ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและบ่มเพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เครื่องหมายการค้า (Trademark) แหล่งที่มา: <https://tuipi.tu.ac.th/tuip05.php>, สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2566

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, สรุปรายการส่งออก/นำเข้า/ดุลการค้า แหล่งที่มา: <https://tradereport.moc.go.th/TradeThai.aspx>, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2566

Fishbone Diagram คือ เรื่องควรรู้เกี่ยวกับ แผนภูมิก้างปลา เพื่อหาสาเหตุและผลกระทบ แหล่งที่มา: <https://www.goodmaterial.co/fishbone-diagram/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2566

## ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อ – สกุล นางสาวนงลักษณ์ วาหงษ์

### ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2532

ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2554

### ประสบการณ์การบริหารการ

- ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุรินทร์
- ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 4

### ผลงานทางวิชาการ

- การนำนโยบายการตรวจแรงงานไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 6
- การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการตรวจแรงงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน

### ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร