

หลักเกณฑ์	คะแนน
หมวด 4 การบริหารหรือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี	30
4.1 การบริหารหรือร่วมแบบทวิภาคี 5 ■ เอกชน <ul style="list-style-type: none"> มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ■ รัฐวิสาหกิจ <ul style="list-style-type: none"> มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (กรณีไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ) 	
4.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อกระบวนการบริหารหรือร่วมแบบทวิภาคี 10 1) มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหรือร่วมแบบทวิภาคี 2) มีการประชุมหารือร่วมแบบทวิภาคี 3) มีการนำผลการประชุมหารือร่วมแบบทวิภาคีไปปฏิบัติ พร้อมกับเผยแพร่ผลการประชุมให้ทราบโดยทั่วไป 4) มีการประเมินผลและปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามมติที่ประชุม 5) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว	
4.3 การสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารหรือร่วมกับการเจรจาต่อรองร่วม ตามขั้นตอนดังนี้ 10 ขั้นตอนที่ 1 นายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างร่วมกันบริหารหรืออย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพิจารณาข้อเสนอเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำมาหารือ จนได้ข้อสรุปที่พอใจร่วมกัน ขั้นตอนที่ 2 นายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างร่วมกันบริหารหรืออย่างเป็นทางการ เพื่อพิจารณาข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 3 หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเปลี่ยนใจไปจากเดิม หรือเกิดเงื่อนไขใหม่ที่ไม่สามารถหาข้อตกลงร่วมกันได้ ฝ่ายหนึ่งอาจยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง หรือต่างฝ่ายต่างยื่นข้อเรียกร้องต่อกันเพื่อเจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขั้นตอนที่ 4 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้ว นายจ้างและลูกจ้างจะต้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานช่วยเสนอทางเลือก เพื่อร่วมกันพิจารณาทหาทางออกได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติได้ โดยไม่มีการนัดหยุดงานและ/หรือปิดงาน หรือไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด หรือตั้งผู้ชี้ขาด หากเป็นรัฐวิสาหกิจต้องไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด	
4.4 ผลสำเร็จของการปฏิบัติตามมติที่ประชุมทวิภาคี ประเมินจากตัวชี้วัด : 5 ร้อยละของเรื่องตามมติที่ประชุมฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างที่ได้ข้อตกลงร่วมกันได้มีการนำไปปฏิบัติ	

หลักเกณฑ์	คะแนน
หมวด 5 ความรับผิดชอบขององค์กรลูกจ้าง	10
5.1 ความรับผิดชอบขององค์กรลูกจ้าง ต่อนายจ้าง ต่อสมาชิกขององค์กรลูกจ้าง ต่อสังคม ต่อภาครัฐ	5
5.2 ความรับผิดชอบของนายจ้าง ต่อลูกจ้าง ต่อองค์กรลูกจ้าง ต่อสังคม ต่อภาครัฐ	5
หมวด 6 ความต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุงสภาพการจ้าง	10
6.1 สภาพการจ้างที่นายจ้างได้ปรับปรุงให้แก่ลูกจ้าง ตามที่ลูกจ้าง/องค์กรลูกจ้างเรียกร้องหรือร้องขอ ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา	3
6.2 ไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หรือไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด หรือตั้งผู้ชี้ขาด หรือไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา	3
6.3 ไม่มีการผลละงาน หรือไม่มีการแสดงออกถึงความขัดแย้งระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา	3
6.4 ไม่มีการฟ้องคดีในศาลแรงงาน ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา	1
รวม	100

**ติดต่อสอบถามและขอรับรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์**

- **กลุ่มงานพัฒนาแรงงานสัมพันธ์**
โทรศัพท์ 0 2246 8825
- **กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์**
โทรศัพท์ 0 2246 2118, 0 2643 4471
- **กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**
โทรศัพท์ 0 2245 9209
- **กลุ่มงานทะเบียนกลาง**
โทรศัพท์ 0 2246 8993
- **กลุ่มงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง**
โทรศัพท์ 0 2246 8455
- **กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์**
โทรศัพท์ 0 2246 1725-28
- **เว็บไซต์สำนักแรงงานสัมพันธ์**
<http://relation.labour.go.th>

**รางวัล
องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการ
แรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย
Thailand's Model Organization
on Labour Relations Management Award**



**สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการสร้างสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในประชาคมอาเซียน วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมนายจ้างกับลูกจ้างให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านแรงงาน และเพิ่มโอกาสในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการ ส่งผลต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในการสร้างบรรยากาศการลงทุนที่ดี และเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความสามารถทางการแข่งขันในเวทีการค้าโลก โดยการดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อรับรางวัล “องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย”

ชื่อรางวัล : องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย (Thailand’s Model Organization on Labour Relations Management Award)

องค์กรที่มีสิทธิ์สมัคร : สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประเภทเกียรติยศ 10 ปีติดต่อกัน หรือเชิดชูเกียรติ 5 ปีติดต่อกันในรอบปีที่ผ่านมา และรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

หลักเกณฑ์การพิจารณา : แบ่งออกเป็น 6 หมวด คะแนนรวมทั้งหมด 100 คะแนน ดังนี้

- หมวดที่ 1 นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์
- หมวดที่ 2 โครงสร้างการบริหารแรงงานสัมพันธ์
- หมวดที่ 3 การมีส่วนร่วมขององค์กรลูกจ้างในการปรึกษาหารือร่วม
- หมวดที่ 4 การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี
- หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบทางสังคม
- หมวดที่ 6 ความต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุงสภาพการจ้าง

เกณฑ์ได้รับรางวัล : ได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

แนวทางการตรวจประเมิน :

- 1) ตรวจเอกสารจากแฟ้ม และสอบถามบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
- 2) ตรวจเอกสารที่นำไปติดประกาศหรือเผยแพร่ภายในสถานประกอบกิจการ
- 3) สุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์บุคคลในสถานประกอบกิจการ
- 4) สังเกตบรรยากาศแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส การสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ และการจัดมุมพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

คุณค่าของ “องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย”

1. เป็นแบบอย่างแก่สถานประกอบกิจการในประเทศไทยและประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน ในการเป็นองค์กรแห่งการเอื้ออาทรร่วมแบ่งปัน สร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. เป็นภาพลักษณ์ขององค์กรในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพจากบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน
3. เกิดความเชื่อมั่นต่อประชาชนและธุรกิจคู่ค้า ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อพิจารณารับรางวัล “องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย”

ปี	ขั้นตอนการดำเนินการ
ปี 2558	ขั้นตอนที่ 1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการชี้แจงหลักเกณฑ์รางวัล “องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย”
	ขั้นตอนที่ 2 องค์กรที่ประสงค์สมัครขอรับรางวัลฯ ดำเนินการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามหลักเกณฑ์ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด
ปี 2559	ขั้นตอนที่ 3 องค์กรที่ประสงค์สมัครขอรับรางวัลฯ ดำเนินการตรวจประเมินตนเอง โดยตอบคำถามใน “แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย” และจัดเตรียมเอกสารหลักฐานอ้างอิง
	ขั้นตอนที่ 4 องค์กรที่ประสงค์สมัครขอรับรางวัลฯ จัดส่ง “แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย” พร้อมเอกสารหลักฐานให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	ขั้นตอนที่ 5 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการตรวจประเมินและคัดเลือกองค์กรเพื่อรับรางวัล “องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย”



กรอบหลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลฯ โดยสรุป :

หลักเกณฑ์	คะแนน
หมวด 1 นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์	20
1.1 การกำหนด “นโยบาย” ด้านแรงงานสัมพันธ์ สาระสำคัญของนโยบายควรมีคำสำคัญ (Key word) ด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์อันดี การสื่อสารภายในองค์กร	7
1.2 การถ่ายทอดนโยบายไปสู่ “แผนงาน” และ “กิจกรรม” ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับนโยบายอย่างเป็นระบบ	7
1.3 ความสอดคล้องของนโยบายกับหลักสากล 1) มีหลักประกันที่สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87, 98, 135, 140 2) มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติและมาตรการที่สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 144, 154	6
หมวด 2 โครงสร้างการบริหารแรงงานสัมพันธ์	20
2.1 การจัดให้มีหน่วยงานบริหารแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย 1) แผนผังโครงสร้างองค์กร 2) คำบรรยายลักษณะงาน 3) บุคลากรประจำหน่วยงาน 4) ผู้บังคับบัญชาประจำหน่วยงาน 5) สถานที่ตั้งของหน่วยงาน	10
2.2 บทบาทของหน่วยงานบริหารแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร 1) เป็นคนกลางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 2) เป็นคนกลางในการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 3) เป็นคนกลางในการสื่อสารภายในองค์กร	10
หมวด 3 การมีส่วนร่วมขององค์กรลูกจ้างในการปรึกษาหารือร่วม	10
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรลูกจ้างในการปรึกษาหารือร่วม ■ เอกชน • มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง • มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	10
■ รัฐวิสาหกิจ • มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ • ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในระยะเวลา 3 - 6 เดือน • ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในระยะเวลา 6 - 12 เดือน • ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในระยะเวลา 12 - 18 เดือน • ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในระยะเวลา 18 เดือนขึ้นไป	10