

รางวัลองค์กรต้นแบบ
ด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

Thailand's Model Organization on Labour Relations Management Award



โดย ว่าที่พันตรี ยุทธการ โกษากุล
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาแรงงานสัมพันธ์
สำนักแรงงานสัมพันธ์



โครงการสร้างสถานประกอบการเอกชนและรัฐวิสาหกิจต้นแบบ ด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในประชาคมอาเซียน

วัตถุประสงค์เพื่อ

- พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการเอกชนและรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
- เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมนายจ้างกับลูกจ้างให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- ลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านแรงงาน
- เพิ่มโอกาสในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

คุณค่าของ

องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

- 1) เป็นแบบอย่างแก่สถานประกอบกิจการในประเทศไทยและประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน ในการเป็นองค์กรแห่งการเอื้ออาทร ร่วมแบ่งปันสร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 2) เป็นภาพลักษณ์ขององค์กรในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพจากบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน
- 3) เกิดความเชื่อมั่นต่อประชาชนและธุรกิจคู่ค้า ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

องค์กรที่มีสิทธิ์สมัคร

- ▶ สถานประกอบการกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประเภทเกียรติยศ 10 ปีติดต่อกัน หรือเชิดชูเกียรติ 5 ปีติดต่อกันในรอบปีที่ผ่านมา
- ▶ รัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

เพื่อรับรางวัล

“องค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์
ของประเทศไทย”

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

เกณฑ์ได้รับรางวัล

ได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

แนวทางการ
ตรวจประเมิน

- 1) ตรวจสอบเอกสารจากแฟ้ม และสอบถามบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
- 2) ตรวจสอบเอกสารที่นำไปติดประกาศหรือเผยแพร่ภายในสถานประกอบการ
- 3) สุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์บุคคลในสถานประกอบการ
- 4) สังเกตบรรยากาศแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส การสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ และการจัดมุมพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายละเอียด	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 1 จัดส่งแบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการ กิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย ให้สถาน ประกอบการกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจกลุ่มเป้าหมาย	ภายในวันที่ 16 พฤษภาคม 2559
ขั้นตอนที่ 2 ออกไปให้คำปรึกษาแนะนำแก่สถานประกอบการ เอกชนและรัฐวิสาหกิจกลุ่มเป้าหมาย	ภายในวันที่ 10 มิถุนายน 2559

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายละเอียด	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาประเมินตนเองของสถานประกอบกิจการ เอกชนและรัฐวิสาหกิจ ตามแบบเสนอรายชื่อ โดยสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจที่สนใจสามารถส่งใบสมัคร พร้อมเอกสารหลักฐาน ให้สำนักแรงงานสัมพันธ์	ภายในวันที่ 17 มิถุนายน 2559
ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาการให้คะแนนแก่สถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ของคณะทำงานพิจารณารางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย ซึ่งจะพิจารณาให้คะแนนในเบื้องต้นจากเอกสารหลักฐานที่ส่งมา โดยจะดำเนินการให้แล้วเสร็จ	ภายในวันที่ 10 กรกฎาคม 2559

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายการ	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 5 ออกตรวจสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เช่น ตรวจเอกสารที่ติดประกาศหรือเผยแพร่ภายในสถานประกอบกิจการ สุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์บุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ และสังเกตบรรยากาศแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส การสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ และการจัดมุมพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น	ภายในวันที่ 11 สิงหาคม 2559

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายการ	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 6 คณะกรรมการพิจารณารางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย พิจารณาตัดสิน	ภายในวันที่ 10 กันยายน 2559
ขั้นตอนที่ 7 มอบรางวัลให้แก่สถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัล	ภายในวันที่ 30 กันยายน 2559

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

หลักเกณฑ์ การพิจารณา

- 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

ใบสมัคร

คะแนนรวม 100 คะแนน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

1. ชื่อสถานประกอบการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ
(ชื่อภาษาอังกฤษ).....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

2. **สมัครเข้าประกวดรางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการ
แรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย (Thailand's Model
Organization on Labour Relations Management Award) ประเภท**

- 1. ชนส่ง
- 2. พลังงาน
- 3. สื่อสาร สังคมและเทคโนโลยี
- 4. สาธารณูปการ
- 5. เกษตร และทรัพยากรธรรมชาติ
- 6. สถาบันการเงิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

2. สมัครเข้าประกวดรางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการ แรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย (Thailand's Model Organization on Labour Relations Management Award) ประเภท

- 7. อุตสาหกรรมยานยนต์ และเกี่ยวเนื่อง
- 8. ห้างสรรพสินค้า – ธุรกิจค้าปลีก
- 9. โรงแรม สถานพยาบาล และบริการต่างๆ
- 10. สิ่งทอ ตัดเย็บเสื้อผ้า ฟอกย้อม
- 11. ผลิตภัณฑ์อาหารและยา
- 12. อิเล็กทรอนิกส์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

2. **สมัครเข้าประกวดรางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการ
แรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย (Thailand's Model
Organization on Labour Relations Management Award) ประเภท**

- 13. เหมืองแร่ เหมืองหิน ปูนซีเมนต์
- 14. เคมีภัณฑ์และพลาสติก
- 15. เครื่องจักร
- 16. อุปกรณ์ไฟฟ้า
- 17. ทั่วไป

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1 นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.1 สถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจของท่านมีการกำหนด นโยบาย ด้านแรงงานสัมพันธ์

1.1.1 นโยบายการมีส่วนร่วม (ถ้ามีได้ 3 คะแนน) ได้แก่

ส่งเสริมลูกจ้างให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

1.1.2 นโยบายการสร้างความสัมพันธ์อันดี (ถ้ามีได้ 2 คะแนน) ได้แก่

ร่วมกันพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อความมั่นคงขององค์กรอย่างยั่งยืนสืบไป

อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

1.1.3 นโยบายการสื่อสารภายในองค์กร (ถ้ามีได้ 2 คะแนน) ได้แก่

จัดทำช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายในองค์กรของเรา

อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1 นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.2 การถ่ายทอดนโยบายไปสู่ แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

1.2.1 แผนงานตามนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย (มีแผนได้ 1.5 คะแนน มีกิจกรรมได้ 1.5 คะแนน)

แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ได้แก่

- () กิจกรรมการจัดกล่องรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
- () กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างด้านแรงงานสัมพันธ์ประจำปี
- () กิจกรรมการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ/คณะกรรมการลูกจ้าง/คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
- () กิจกรรมการจัดประชุมหารือร่วมแบบทวิภาคีต่างๆ
- () อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1

นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.2 การถ่ายทอดนโยบายไปสู่ แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

1.2.1 แผนงานตามนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
(มีแผนได้ 1.5 คะแนน มีกิจกรรมได้ 1.5 คะแนน) (ต่อ)

- แผนงานพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์กรลูกจ้าง ได้แก่
 - () กิจกรรมการสนับสนุนให้องค์กรลูกจ้างร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้ตามความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
 - () กิจกรรมการสนับสนุนให้องค์กรลูกจ้างร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมพิจารณาข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง
 - () อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1 นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.2 การถ่ายทอดนโยบายไปสู่ แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

1.2.2 แผนงานตามนโยบายเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ประกอบด้วย
(มีแผนได้ 1 คะแนน มีกิจกรรมได้ 1 คะแนน)

แผนงานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ได้แก่

- () กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในหรือระหว่างองค์กรเพื่อสร้างความสามัคคี
- () กิจกรรมการสังสรรค์วันปีใหม่
- () กิจกรรมการพัฒนาจิตใจในการอยู่ร่วมกัน เช่น การร่วมทำบุญ
- () อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1

นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.2 การถ่ายทอดนโยบายไปสู่ แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

1.2.2 แผนงานตามนโยบายเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ประกอบด้วย

(มีแผนได้ 1 คะแนน มีกิจกรรมได้ 1 คะแนน) (ต่อ)

แผนงานพัฒนาความสัมพันธ์อันดี ได้แก่

- () กิจกรรมการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างเพื่อการทำงานในองค์กรลูกจ้าง
- () กิจกรรมการสนับสนุนให้ลูกจ้างเพื่อเป็นผู้แทนลูกจ้างไปร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกได้โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้าง
- () อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1

นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.2 การถ่ายทอดนโยบายไปสู่ แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

1.2.3 แผนงานตามนโยบายการสื่อสารองค์กร ได้แก่

(มีแผนได้ 1 คะแนน มีกิจกรรมได้ 1 คะแนน)

แผนงานการส่งเสริมการสื่อสารองค์กร ได้แก่

- () กิจกรรมการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์
- () กิจกรรมการจัดทำจุลสาร วารสาร หรือจดหมายข่าว
- () กิจกรรมการจัดประชุมหัวหน้างาน
- () อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

แผนงานพัฒนาการสื่อสารองค์กร ได้แก่

- () กิจกรรมการจัดทำ Website และสื่อสังคมออนไลน์
- () กิจกรรมการสื่อสารภาพลักษณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อสาธารณชน
- () อื่นๆ (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1

นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.3

ความสอดคล้องของนโยบายกับหลักสากล

ซึ่งปรากฏในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.3.1 การมีหลักประกัน

- 1) มีหลักประกันสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นองค์กรของลูกจ้างและมีสิทธิเข้าร่วมอย่างเสรีตามกรอบของกฎหมาย (สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87)

(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

- 2) มีหลักประกันการไม่เลือกปฏิบัติต่อองค์กรของลูกจ้าง รวมถึงการคุ้มครององค์กรลูกจ้างจากการแทรกแซงและการเรียกร้องให้มีมาตรการส่งเสริม

การเจรจาต่อรองร่วม (สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 98)(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1

นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

1.3

ความสอดคล้องของนโยบายกับหลักสากล

ซึ่งปรากฏในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.3.1 การมีหลักประกัน

3) มีหลักประกันเกี่ยวกับการคุ้มครองและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้าง ว่าด้วยเรื่องสิทธิในการรวมตัวเป็นองค์กรของลูกจ้างและการเจรจาต่อรองร่วม (สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 135) **(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)**

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

4) มีหลักประกันในการสนับสนุนให้ผู้แทนองค์กรลูกจ้างได้ลาไปศึกษาอบรม หรือ สัมมนาโดยได้รับค่าจ้าง (สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 140) **(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)**

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 1 นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

- | | |
|-----|--|
| 1.3 | ความสอดคล้องของนโยบายกับหลักสากล
ซึ่งปรากฏในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ |
| | 1.3.2 การกำหนดวิธีการหรือมาตรการ
1) กำหนดวิธีการปฏิบัติให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้แทนภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 144) (ถ้ามีได้ 1 คะแนน)
<input type="checkbox"/> ไม่มี
<input type="checkbox"/> มี (โปรดอธิบาย) |
| | 2) กำหนดมาตรการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อพิจารณาสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และวางระเบียบเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง (สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 154) (ถ้ามีได้ 1 คะแนน)
<input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี (โปรดอธิบาย) |

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 2

โครงสร้างการบริหารแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

2.1 การจัดให้มีหน่วยงานบริหารแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ ซึ่งอาจเรียกว่า “ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์” หรือ “ฝ่ายพนักงานสัมพันธ์” หรืออื่นๆ อย่างเป็นทางการ

2.1.1 แผนผังโครงสร้างองค์กร (Organization Chart)

(ถ้ามีได้ 2 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

2.1.2 คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

(ถ้ามีได้ 2 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 2

โครงสร้างการบริหารแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

2.1.3 บุคลากรปฏิบัติงานประจำหน่วยงานบริหารแรงงานสัมพันธ์

(ถ้ามีได้ 2 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

2.1.4 ผู้บังคับบัญชาประจำหน่วยงานบริหารแรงงานสัมพันธ์

(ถ้ามีได้ 2 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

2.1.5 สถานที่ตั้งของหน่วยงานบริหารแรงงานสัมพันธ์

(ถ้ามีได้ 2 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 2

โครงสร้างการบริหารแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

2.2 บทบาทของหน่วยงานบริหารแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร

2.2.1 เป็นคนกลางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
ได้แก่การจัดกล่องรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างด้านแรงงานสัมพันธ์ประจำปี การจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ/คณะกรรมการลูกจ้าง/คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ การจัดประชุมหารือร่วมแบบทวิภาคีต่างๆ เป็นต้น

(ถ้ามีได้ 4 คะแนน)

- ไม่เป็น
- เป็น (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 2

โครงสร้างการบริหารแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

2.2.2 เป็นคนกลางในการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ได้แก่ การจัดแข่งขันกีฬาภายในหรือระหว่างองค์กร การสังสรรค์วันปีใหม่ การร่วมทำบุญและพิธีกรรมในวันสำคัญทางศาสนา การสนับสนุนให้ลูกจ้างเพื่อเป็นผู้แทนลูกจ้างไปร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงาน ภายนอกได้ เป็นต้น

(ถ้ามีได้ 3 คะแนน)

- ไม่เป็น
- เป็น (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 2

โครงสร้างการบริหารแรงงานสัมพันธ์

20

คะแนน

2.2.3 เป็นคนกลางในการสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ การจัดทำ
ป้ายประชาสัมพันธ์ การจัดทำจุลสาร วารสาร หรือจดหมายข่าว
การจัดประชุมหัวหน้างาน เป็นต้น

(ถ้ามีได้ 3 คะแนน)

- ไม่เป็น
- เป็น (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 3

การมีส่วนร่วมขององค์กรลูกจ้างในการปรึกษาหารือ

10

คะแนน

- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรลูกจ้างในการปรึกษาหารือร่วม
- 3.1 กรณีสถานประกอบกิจการเอกชน/รัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- 3.1.1 มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ภาคสมัครใจ) (ถ้ามีได้ 5 คะแนน)
- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)
- 3.1.2 มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ภาคบังคับ) (ถ้ามีได้ 5 คะแนน)
- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 3

การมีส่วนร่วมขององค์กรลูกจ้างในการปรึกษาหารือ

10

คะแนน

3.2 กรณีรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

- มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์” ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 อย่างต่อเนื่องเมื่อครบวาระ (10 คะแนน)
- ไม่มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์” ในระยะเวลาตั้งแต่ 3 – 6 เดือน (ลบ 2.5 คะแนน)
- ไม่มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์” ในระยะเวลาตั้งแต่ 6 – 12 เดือน (ลบ 5 คะแนน)
- ไม่มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์” ในระยะเวลาตั้งแต่ 12 – 18 เดือน (ลบ 7.5 คะแนน)
- ไม่มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์” ในระยะเวลาตั้งแต่ 18 เดือนขึ้นไป (ลบ 10 คะแนน)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

4.1	การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี (ถ้ามีอย่างใดอย่างหนึ่งได้ 5 คะแนน)
	4.1.1 <u>กรณีสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ</u> <u>ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518</u> 1) มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน (ยกเว้นกรณีไม่มีสหภาพแรงงาน) <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี (โปรดอธิบาย)
	2) มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง (ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างน้อย) <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี (โปรดอธิบาย)
	3) มีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ (ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างน้อย) <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

	<p>การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี (ถ้ามีอย่างใดอย่างหนึ่งได้ 5 คะแนน)</p> <p>4.1.2 <u>กรณีรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543</u></p> <ul style="list-style-type: none">● มีการประชุมหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างน้อย) (ถ้ามีได้ 5 คะแนน)<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> ไม่มี<input type="checkbox"/> มี (โปรดอธิบาย)
4.2	<p>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อกระบวนการปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี (หากมีครบ 5 ขั้นตอน ได้ 10 คะแนน และหากมีไม่ครบ 5 ข้อ ได้ 0 คะแนน)</p> <p>4.2.1 <u>ขั้นตอนที่ 1</u> มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี ระหว่างนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> ไม่มี<input type="checkbox"/> มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

4.2.2 ขั้นตอนที่ 2 มีการประชุมหารือร่วมแบบทวิภาคีระหว่างนายจ้าง
กับผู้แทนลูกจ้าง

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

4.2.3 ขั้นตอนที่ 3 มีการนำผลการประชุมหารือร่วมแบบทวิภาคี
ไปปฏิบัติ พร้อมกับเผยแพร่ผลการประชุมให้ทราบโดยทั่วไป

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

4.2.4 ขั้นตอนที่ 4 มีการประเมินผลและปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามมติที่ประชุม

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

4.2.5 ขั้นตอนที่ 5 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

4.3 การสร้างความสมดุลระหว่างการปรึกษาหารือร่วมกับการเจรจา
ต่อรองร่วม (ถ้าได้ข้อยุติในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้ 10 คะแนน)

4.3.1 ขั้นตอนที่ 1 นายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างร่วมกัน
ปรึกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพิจารณาข้อเสนอเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำมาหารือ โดยในขั้นตอนนี้ต้องการให้เกิดบรรยากาศการ
หารือแบบเป็นกันเอง คิดบวก และมองโลกในแง่ดีจนได้ข้อสรุปที่พอใจร่วมกัน

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

4.3 การสร้างความสมดุลระหว่างการปรึกษาหารือร่วมกับการเจรจา
ต่อรองร่วม (ถ้าได้ข้อยุติในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้ 10 คะแนน)

4.3.2 ขั้นตอนที่ 2 นายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างร่วมกัน
ปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการ เพื่อพิจารณาข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 1
(มีระเบียบวาระการประชุม บันทึกการประชุม และรายงานการประชุม)

ไม่มี

มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

4.3 การสร้างความสมดุลระหว่างการปรึกษาหารือร่วมกับการเจรจา
ต่อรองร่วม (ถ้าได้ข้อยุติในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้ 10 คะแนน)

4.3.3 ขั้นตอนที่ 3 หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเปลี่ยนใจไปจากเดิม หรือเกิด
เงื่อนไขใหม่ที่ไม่สามารถหาข้อตกลงร่วมกันได้ ฝ่ายหนึ่งอาจยื่นข้อเรียกร้องต่อ
อีกฝ่ายหนึ่ง หรือต่างฝ่ายต่างยื่นข้อเรียกร้องต่อกันเพื่อเจรจาต่อรองร่วม
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การปรึกษาหารือร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30

คะแนน

- 4.3 การสร้างความสมดุลระหว่างการปรึกษาหารือร่วมกับการเจรจาต่อรองร่วม (ถ้าได้ข้อยุติในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้ 10 คะแนน)
- 4.3.4 ขั้นตอนที่ 4 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้ว นายจ้างและลูกจ้างจะต้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานช่วยเสนอทางเลือก เพื่อร่วมกันพิจารณาหาทางออกได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติได้โดยไม่มี การนัดหยุดงานหรือปิดงาน หรือไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด หรือแต่งตั้งผู้ชี้ขาด หากเป็นรัฐวิสาหกิจต้องไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด
- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 4

การพิจารณารื้อร่วมแบบทวิภาคี/ไตรภาคี

30
คะแนน

4.4 ผลสำเร็จของการปฏิบัติตามมติที่ประชุมทวิภาคี (ตามข้อ 4.3 ขั้นตอนที่ 1+ 2)
ประเมินจากตัวชี้วัด : ร้อยละของเรื่องตามมติที่ประชุมฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง
ที่ได้ข้อตกลงร่วมกันได้มีการนำไปปฏิบัติ

(จำนวนเรื่องที่ได้มีการปฏิบัติ x 100 / จำนวนเรื่องทั้งหมด)

(5 คะแนน)

- ร้อยละ 91-100 (5 คะแนน)
- ร้อยละ 81-90 (4 คะแนน)
- ร้อยละ 71-80 (3 คะแนน)
- ร้อยละ 61-70 (2 คะแนน)
- ร้อยละ 51-60 (1 คะแนน)
- ร้อยละ 50 และน้อยกว่าร้อยละ 50 (0 คะแนน)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 5

ความรับผิดชอบทางสังคม

10

คะแนน

5.1 **องค์กรลูกจ้าง ต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อ**

5.1.1 **นายจ้าง เช่น มีหลักสุจริตใจในการแรงงานสัมพันธ์**
(ถ้ามีได้ 2 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

5.1.2 **สมาชิกขององค์กรลูกจ้าง เช่น การไม่นำสมาชิกไปร่วมชุมนุม**
อย่างไรให้เหตุผลที่เหมาะสม (ถ้ามีได้ 1 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 5

ความรับผิดชอบทางสังคม

10

คะแนน

5.1 **องค์กรลูกจ้าง ต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อ**

5.1.3 สังคม เช่น การไม่นำสมาชิกไปชุมนุมกีดขวางทางสาธารณะ/
ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่สังคม **(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)**

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

5.1.4 ภาครัฐ เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้ความ
ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ กับภาครัฐ **(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)**

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 5

ความรับผิดชอบทางสังคม

10

คะแนน

5.2 นายจ้างต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อ

5.2.1 ลูกจ้าง เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง
อย่างเหมาะสม **(ถ้ามีได้ 2 คะแนน)**

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

5.2.2 องค์กรลูกจ้าง เช่น การมีหลักสุจริตใจในการบริหารแรงงานสัมพันธ์
(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวด 5

ความรับผิดชอบทางสังคม

10

คะแนน

5.2 นายจ้างต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อ

5.2.3 สังคม เช่น การไม่ปิดงานจนทำให้ครอบครัวลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน
(ถ้ามีได้ 1 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

5.2.4 ภาครัฐ เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้ความร่วมมือ
ในการทำกิจกรรมต่างๆ กับภาครัฐ (ถ้ามีได้ 1 คะแนน)

- ไม่มี
- มี (โปรดอธิบาย)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 6

ความต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุงสภาพการจ้าง

10
คะแนน

- 6.1 สภาพการจ้างที่นายจ้างได้ปรับปรุงให้แก่ลูกจ้าง ตามที่ลูกจ้าง/องค์กรลูกจ้าง เรียกร้องหรือร้องขอ (ตามข้อ 4.4) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา
(ถ้ามีทุกครั้ง 3 คะแนน มิไม่ครบทุกครั้ง 0 คะแนน)
- มีการปรับปรุงสภาพการจ้างทุกครั้ง
 - มีการปรับปรุงสภาพการจ้าง ไม่ครบทุกครั้ง

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 6

ความต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุงสภาพการจ้าง

10
คะแนน

6.2 ไม่มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน หรือไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.)
วินิจฉัยชี้ขาด หรือตั้งผู้ชี้ขาด หรือไม่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
(ครรส.)วินิจฉัยชี้ขาด ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

5 ปีติดต่อกัน ไม่มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน หรือไม่ส่งเรื่องให้ ครส.

วินิจฉัยชี้ขาด หรือแต่งตั้งผู้ชี้ขาด หรือไม่ส่งเรื่องให้ ครรส. วินิจฉัยชี้ขาด (3 คะแนน)

3 หรือ 4 ปีติดต่อกัน ไม่มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน หรือไม่ส่งเรื่องให้ ครส.

วินิจฉัยชี้ขาด หรือแต่งตั้งผู้ชี้ขาด หรือไม่ส่งเรื่องให้ ครรส. วินิจฉัยชี้ขาด (2 คะแนน)

1 หรือ 2 ปีติดต่อกัน ไม่มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน หรือไม่ส่งเรื่องให้ ครส.

วินิจฉัยชี้ขาด หรือแต่งตั้งผู้ชี้ขาด หรือไม่ส่งเรื่องให้ ครรส. วินิจฉัยชี้ขาด (1 คะแนน)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 6

ความต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุงสภาพการจ้าง

10
คะแนน

6.3 ไม่มีการผลงงาน หรือไม่มีการแสดงออกถึงความขัดแย้งระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

5 ปีติดต่อกัน ไม่มีการผลงงาน หรือไม่มีการแสดงออกถึงความขัดแย้งระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง (3 คะแนน)

3 หรือ 4 ปีติดต่อกัน ไม่มีการผลงงาน หรือไม่มีการแสดงออกถึงความขัดแย้งระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง (2 คะแนน)

1 หรือ 2 ปีติดต่อกัน ไม่มีการผลงงาน หรือไม่มีการแสดงออกถึงความขัดแย้งระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง (1 คะแนน)

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หมวดที่ 6

ความต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุงสภาพการจ้าง

10
คะแนน

6.4 ไม่มีการฟ้องคดีในศาลแรงงาน ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

- 5 ปีติดต่อกัน ไม่มีการฟ้องคดีในศาลแรงงาน (1 คะแนน)
- 3 หรือ 4 ปีติดต่อกัน ไม่มีการฟ้องคดีในศาลแรงงาน (0.5 คะแนน)
- 1 หรือ 2 ปีติดต่อกัน ไม่มีการฟ้องคดีในศาลแรงงาน (0 คะแนน)



รางวัลองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

สอบถาม
รายละเอียด
เพิ่มเติม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์

* กลุ่มงานพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

โทรศัพท์ 0 2246 8825

081 831 5727

ดาวน์โหลดใบสมัครได้ที่
เว็บไซต์สำนักแรงงานสัมพันธ์
<http://relation.labour.go.th>

