

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง

การยกระดับการคุ้มครองแรงงาน
และเสริมศักยภาพสถานประกอบการ
ด้วยบริการรับรองตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์
(e-Self Declaration)

โดย

นายวิฑูรย์ แก้วกำเนิด

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับเชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งเลขที่ ๓๕๔

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางานนี้ เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับให้บริการนายจ้างผ่านระบบให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ในการยื่นแบบรายงานจำนวน ๒ แบบรายงานประกอบด้วย แบบรายงานการประเมินตนเองตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓) และแบบรายงานการทวนสอบการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP)

แบบรายงานที่นำเสนอเพื่อพัฒนาเป็นระบบให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ เป็นกลไกการบังคับใช้กฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในรูปแบบของการส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐาน ข้อกำหนด หรือแนวปฏิบัติ และเมื่อผ่านการทวนสอบแล้วสามารถนำเอกสารรับรองไปใช้เพื่อเสริมศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ อันเป็นการแสดงให้เห็นว่านายจ้างให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก รวมถึงปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกำกับโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) รวมถึงสามารถส่งผลต่อการพิจารณาสถานการณ์การคุ้มครองด้านแรงงานของประเทศไทยจากหน่วยงานภายนอกได้

ขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสำคัญของกระบวนการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำร่างโครงการ การจัดทำของประมาณ และการบริหารงานโครงการ (การพัฒนาระบบสารสนเทศ) ทั้งนี้ ในการจัดทำร่างโครงการ มีการวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศในประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย การออกแบบแนวคิดการพัฒนาระบบสารสนเทศ การออกแบบความเชื่อมโยงระหว่างระบบสารสนเทศที่พัฒนาใหม่กับระบบสารสนเทศที่มีในปัจจุบัน การออกแบบสถาปัตยกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสม และซอฟต์แวร์ที่จำเป็นในการพัฒนาและให้บริการระบบสารสนเทศ การกำหนดคุณลักษณะขั้นต่ำของคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และการจัดทำกรอบงบประมาณ

ระบบสารสนเทศที่พัฒนาและให้บริการ สามารถส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องในหลายมิติ อาทิเช่น ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างที่เป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นายจ้างสามารถใช้ประกอบการดำเนินธุรกิจหรือเจรจาการค้าโดยยกประเด็นของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถนำสถิติการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓) และการนำ

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีไปใช้ ประกอบการนำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างภาพลักษณ์
ของประเทศในการส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย มีความรับผิดชอบต่อสังคม
ด้านแรงงาน ความพยายามที่จะจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงาน
เพื่อถอดถอนสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ
โดยเน้นหนักในรายการสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จำนวน ๔ รายการ คือ กุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม ต่อไป



แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับเชี่ยวชาญ)

๑. เรื่อง

การยกระดับการคุ้มครองแรงงานและเสริมศักยภาพสถานประกอบกิจการ
ด้วยบริการรับรองตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Self Declaration)

๒. หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ
ที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยการนำนวัตกรรม
เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า
และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล โดยกำหนดประเด็นในการพัฒนาไว้ ๘ ประเด็น
ทั้งนี้ ในประเด็นย่อยที่ ๔ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาภาครัฐให้มีความทันสมัย ประกอบด้วย
๒ กลยุทธ์ คือ (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ
(๒) พัฒนาและปรับปรุงระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยการดำเนินงานที่สำคัญ
ที่จะส่งผลต่อเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าวคือ การปรับปรุงกระบวนการโดยการนำเทคโนโลยี
ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนด
มาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน
และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มี
อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงาน
สัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล รวมถึงพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน

กลยุทธ์หนึ่งในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงกฎหมายฉบับอื่นตามอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ การตรวจสอบสถานประกอบการโดยพนักงานตรวจแรงงาน กิจกรรมที่ดำเนินการประกอบด้วย การกำกับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การส่งเสริมให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด การเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ การส่งเสริมให้นายจ้างนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ไปใช้ ส่งเสริมให้นายจ้างเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓ รวมถึงการดำเนินการอื่น ๆ ตามนโยบายกรม หรือนโยบายรัฐบาล โดยรายละเอียดผลการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงาน มีการบันทึกและจัดเก็บในฐานข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศที่พัฒนาและใช้งานในรูปแบบ Web Application (ที่อยู่เว็บไซต์ www.labour.go.th/dlpw) ซึ่งหน่วยปฏิบัติและหน่วยงานส่วนกลางสามารถประมวลผลเพื่อติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการได้ทั้งในระดับหน่วยงาน ระดับภูมิภาค และภาพรวมระดับประเทศ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งแพร่ระบาดเป็นวงกว้างนับจากเดือนมกราคม ๒๕๖๒ เป็นต้นมา ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การคุ้มครองแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถเข้าตรวจสอบสถานประกอบการได้ ประกอบกับเป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ คือยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ภาครัฐต้องพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ดังนั้น การเปลี่ยนกลยุทธ์หรือรูปแบบการปฏิบัติงานจากการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ เป็นการสร้างช่องทางสำหรับการแจ้งหรือรายงานข้อมูลตามรูปแบบที่กำหนดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และส่งเสริมให้นายจ้างเข้าใช้งานด้วยกลไกการให้การรับรองเมื่อตรวจสอบแล้วสรุปได้ว่า สถานประกอบการแห่งนั้นปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ควบคู่กับการยกย่อง เชิดชูในกรณีที่นายจ้างได้นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) ไปใช้ หรือเข้าสู่ระบบมาตรฐาน

แรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อการคุ้มครองแรงงาน และเสริมศักยภาพสถานประกอบการในการดำเนินธุรกิจหรือการแข่งขันในเวทีการค้าได้

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

๓.๑ การวิเคราะห์จุดแข็งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และโอกาสในการยกระดับการคุ้มครองแรงงานและเสริมศักยภาพสถานประกอบการด้วยบริการรับรองตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Self Declaration)

๑. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แสดงถึงให้เห็นว่าภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นภารกิจที่มีกฎหมายรองรับ

๒. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (แผนปฏิบัติราชการฉบับปัจจุบัน) กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ๔ เรื่อง โดยมีแผนปฏิบัติราชการพร้อมแนวทางการพัฒนา จำนวน ๓ เรื่อง ที่สามารถยกขึ้นเป็นโอกาสในการพัฒนาระบบสารสนเทศ ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมด้านแรงงาน กำหนดเป้าหมายให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม และผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน มีแนวทางการพัฒนาด้วยการกำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามสิทธิตามกฎหมาย และส่งเสริมให้สถานประกอบการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

๒) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง กำหนดเป้าหมายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีแนวทางการพัฒนาด้วยการส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานต่อไป

๓) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้บริการของกรมมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ โดยมีแนวทางการพัฒนาด้วยการปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ และการให้บริการภาครัฐ

จากแนวทางการพัฒนาตามข้อ (๑) และ (๒) แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน และการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำแนวปฏิบัติการแรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน สามารถยกขึ้นเป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญ ในการกำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามสิทธิตามกฎหมาย รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งนี้ สรุปรูปแบบประสงค์สำคัญของมาตรฐาน แรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ และแนวปฏิบัติการแรงงานที่ดี (GLP) สรุปได้ดังนี้

ก. มาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓ คือมาตรฐานในการ บริหารจัดการด้านแรงงานที่ยึดหลักตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน ยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งมีระบบการจัดการ คุณภาพเพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข. แนวปฏิบัติการแรงงานที่ดี (GLP) มีเป้าหมายเพื่อให้สถานประกอบ กิจการใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานด้วยตนเอง บนพื้นฐานของความสมัครใจ และพัฒนาไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย ซึ่งเป็นการ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิต ของลูกจ้าง เพิ่มผลิตภาพและความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ

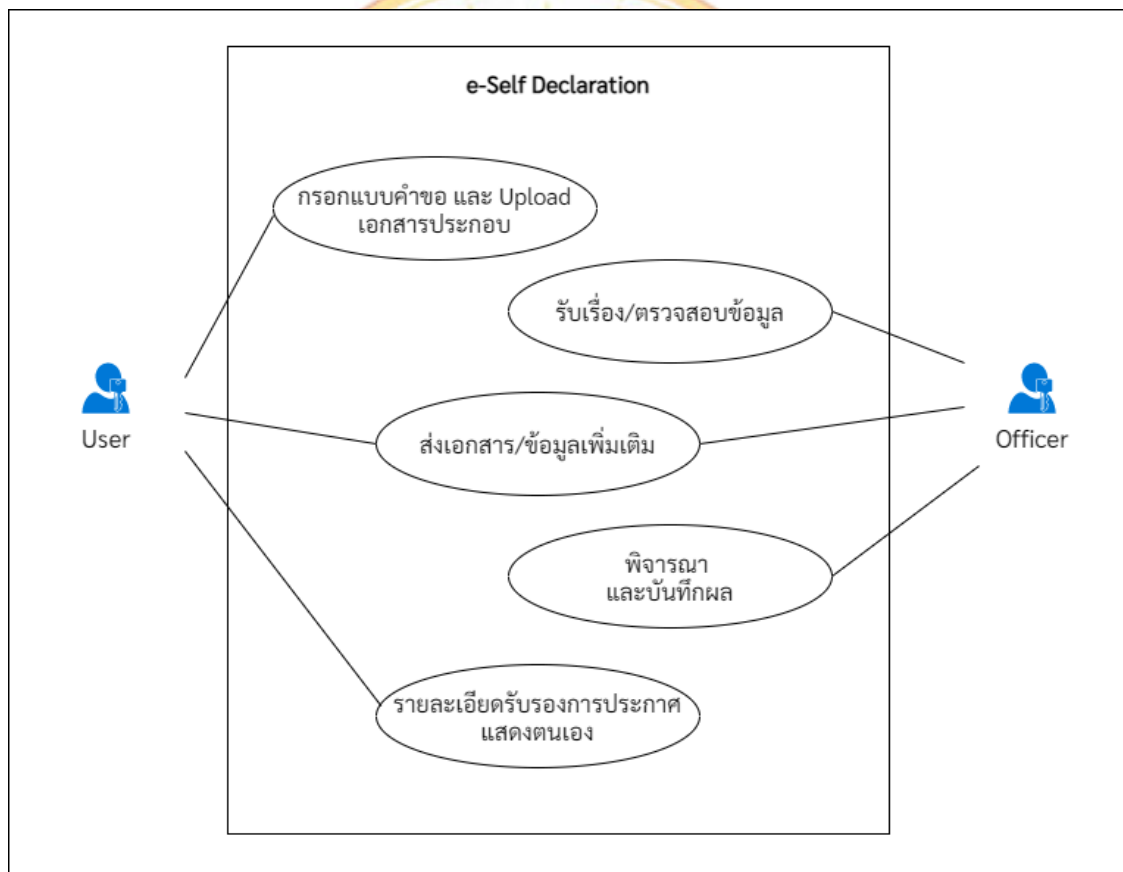
๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้สนับสนุน การปฏิบัติงานและให้บริการ ดังนี้

๑) ระบบสารสนเทศภายในสำหรับการติดตามผลการปฏิบัติงานตาม ภารกิจ ซึ่งหน่วยปฏิบัติบันทึกรายงานและจัดเก็บในฐานข้อมูลหลักของกรมเช่น รายละเอียด การตรวจแรงงาน รายละเอียดการตรวจความปลอดภัย รายละเอียดการดำเนินคดีอาญา นายจ้างกรณีไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบกิจการ มีการใช้เลขทะเบียนนิติบุคคลเป็นข้อมูลหลักในการเชื่อมโยง (Primary Key)

๒) ระบบสารสนเทศสำหรับให้บริการนายจ้างแจ้งหรือการรายงานข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด โดยเป็นระบบสารสนเทศที่ให้บริการในรูปแบบ Web Application (ระบบ e-Service) จัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลชุดเดียวกับฐานข้อมูลที่ใช้จัดเก็บข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในของกรม โดยเปิดให้บริการและส่งเสริมการใช้งานต่อเนื่องนับจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา จึงมีกลุ่มสถานประกอบกิจการที่สามารถส่งเสริมให้ใช้งานระบบสารสนเทศที่พัฒนาใหม่ได้

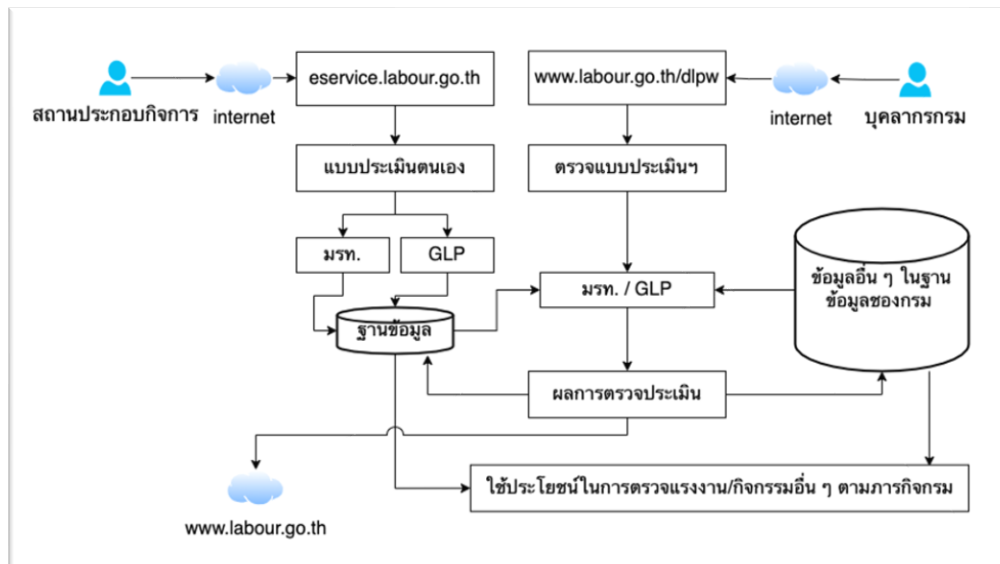
๓.๒ แนวคิดและข้อเสนอการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๑) กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบสารสนเทศ



แนวคิดการพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีผู้ใช้งาน ๒ กลุ่ม คือนายจ้าง (สถานประกอบกิจการ) และเจ้าหน้าที่กรม ผู้ใช้งานทั้ง ๒ กลุ่มติดต่อสื่อสารผ่าน Portal หลักของระบบสารสนเทศที่มีในปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้ใช้งานเข้าใช้งานผ่านที่อยู่เว็บไซต์ <https://esevice.labour.go.th> และเจ้าหน้าที่กรมบริหารจัดการคำขอหรือติดต่อกับผู้ใช้งานผ่านที่อยู่เว็บไซต์ <https://www.labour.go.th/dlpw>

๒) ออกแบบความเชื่อมโยงระหว่างระบบสารสนเทศที่พัฒนาใหม่ กับระบบสารสนเทศที่ใช้งานในปัจจุบัน



จากแผนภาพข้างต้นฟังก์ชันงานที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย

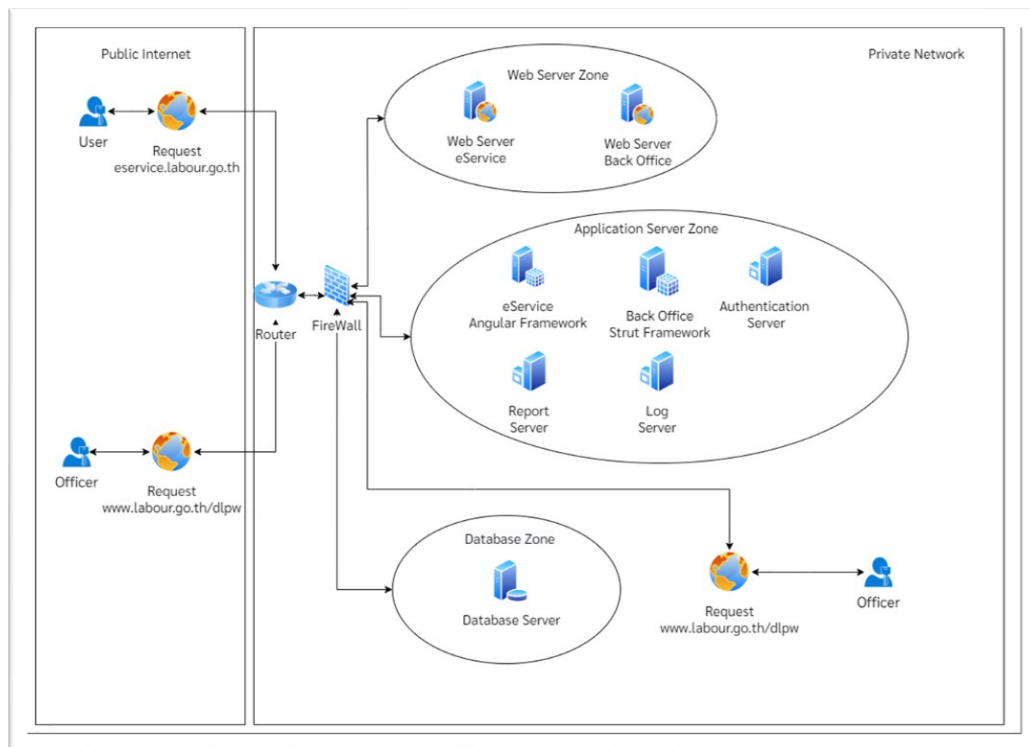
๒.๑) ฟังก์ชันสำหรับการยื่นแบบประเมินตนเองเพื่อขอการรับรอง จำนวน ๒ แบบ คือ แบบรายงานการประเมินตนเองตามข้อกำหนด มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓ และแบบรายงานการประเมินตนเองในการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ใช้งานต้องสามารถตรวจสอบสถานการณ์ดำเนินการของเจ้าหน้าที่ภายหลังการยื่นแบบจากระบบได้

๒.๒) ฟังก์ชันสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการตรวจสอบและบริหารจัดการ โดยต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากแบบรายงาน และตรวจสอบ (Cross Check) กับข้อมูลผลการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งได้จากการดำเนินการตามภารกิจของกรม และบันทึกจัดเก็บในระบบสารสนเทศโดยเจ้าหน้าที่กรม เช่น ข้อมูลการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ ข้อมูลการตรวจแรงงาน ข้อมูลการแต่งตั้งคณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ข้อมูลสภาพแรงงาน เป็นต้น

ชุดข้อมูลข้างต้นเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ประกอบการตรวจสอบข้อมูลที่นายจ้างบันทึกเข้าสู่ระบบผ่านแบบประเมินตนเองตามข้อ ๒.๑ ดังนั้น ระบบสารสนเทศที่พัฒนาต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจาก ๒ ส่วน เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องได้

๒.๓) ฟังก์ชันสำหรับนำเสนอสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจประเมิน โดยอาจแสดงในรูปแบบการนำเสนอเชิงพื้นที่ (Geographic Information System: GIS) ร่วมกับการนำเสนอข้อมูลเชิงสถิติได้

๓) สภาพแวดล้อมของระบบเครือข่ายที่ติดตั้งระบบสารสนเทศ



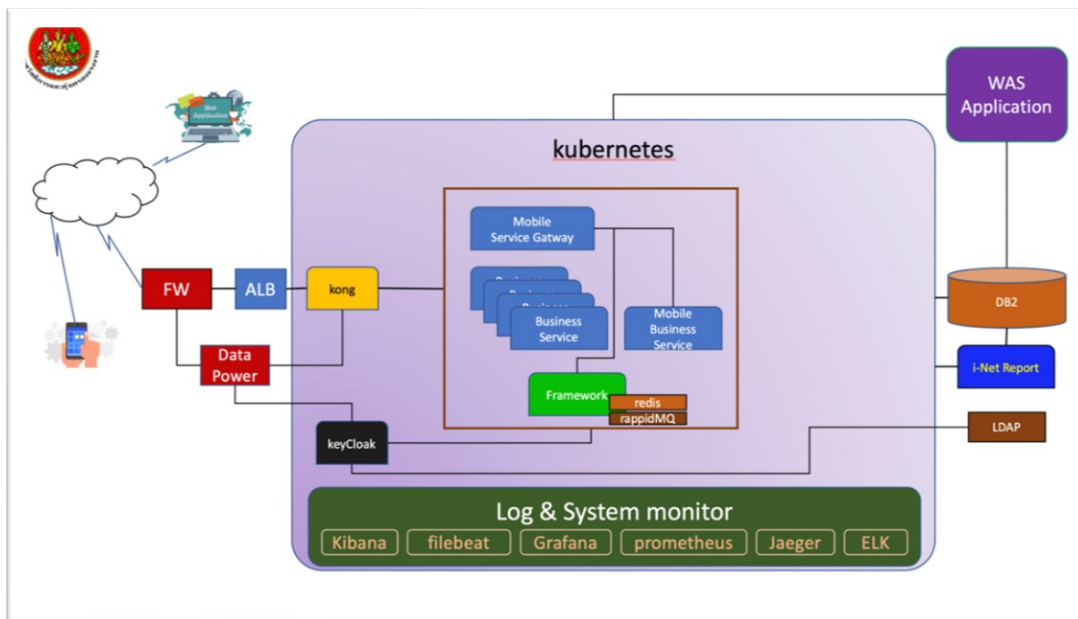
สภาพแวดล้อมของระบบเครือข่ายที่ติดตั้งระบบสารสนเทศเป็นการติดตั้งภายในระบบเครือข่ายภายในห้อง Data Center ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยทำการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายในเครือข่ายย่อย (Zone) ตามหน้าที่หรือฟังก์ชัน และเชื่อมโยงถึงกันผ่าน FireWall หลักของกรม จากแผนภาพข้างต้นระบบเครือข่ายภายใน Data Center ของกรม แบ่งเป็น ๓ Zone ประกอบด้วย

Web Server Zone เป็น Zone ที่รับการเชื่อมต่อและให้บริการผู้ใช้ที่เข้าใช้งานระบบผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Protocol https)

Application Server Zone เป็น Zone ที่ทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่าง Web Server กับ Database รวมถึงทำหน้าที่ประมวลผลชุดคำสั่งต่าง ๆ ทั้งชุดคำสั่งภายในและการประมวลผลจาก Database เพื่อส่งผลลัพธ์ที่ได้ไปยัง Web Server

Database Zone เป็น Zone ที่จำกัดการเข้าถึงอย่างเคร่งครัด อนุญาตให้เข้าถึงเฉพาะ Application Server ที่กำหนดไว้เท่านั้น

๔) สถาปัตยกรรมระบบคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม และซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศ



รูปแบบสถาปัตยกรรมระบบคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันคือ การติดตั้งและให้บริการโดยใช้เทคโนโลยี Container ซึ่งเป็นเทคนิคการจัดการ Package Software ประเภทหนึ่งที่ใช้ Resources น้อยกว่าการจัดการแบบ Virtualization หรือ Virtual Machine: VM

ประเด็นเปรียบเทียบ	Virtualization	Container
Resources: CPU, Memory, Storage	Fixed และ ครอบครอง Resource ไว้ตลอดเวลา	Share Resources จาก Physical Server
ระบบปฏิบัติการ (OS)	แต่ละ VM ติดตั้ง OS แยก อีสระจากกัน	ทำงานภายใต้ OS ของ Physical Server
Storage	ใช้ Storage มากเนื่องจากมีการติดตั้ง OS ภายใน VM	ใช้ Storage น้อย เนื่องจากจัดเก็บเฉพาะ Package ของระบบที่พัฒนา
การ Migrate บน Cloud	ใช้ Resource มาก	ใช้ Resource น้อย

ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบ

- ซอฟต์แวร์สำหรับบริหารจัดการ Container ทำหน้าที่หลักในการติดตั้ง จัดสรรทรัพยากรให้สามารถเพิ่ม/ลด ทรัพยากรแบบอัตโนมัติได้ รวมถึงบริหารจัดการ Application ที่ติดตั้งภายใน Container ให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง
- ซอฟต์แวร์สำหรับตรวจสอบสิทธิ์ในการใช้งาน ประกอบด้วยการยืนยันตัวตน (Authentication) และการตรวจสอบสิทธิ์ (Authorization) สามารถทำงานร่วมกับ Lightweight Directory Access Protocol Server (LDAP) ซึ่งจัดเก็บข้อมูลบัญชีผู้ใช้งานได้
- ซอฟต์แวร์สำหรับแจกจ่ายงานไปยัง Container (Application Gateway) ทำหน้าที่ตรวจสอบสถานะของ Container แล้วกระจายงานไปยัง Container รวมถึงทำหน้าที่ Cache Memory ของ Container รวบรวม Log และ Monitor Resource ต่าง ๆ
- ซอฟต์แวร์สำหรับพัฒนารหัสโปรแกรม (Program Coding) ทั้งการพัฒนา API ฝั่ง Backend และการพัฒนา UI ฝั่ง Frontend

๕) วิธีดำเนินการ ขั้นตอน และงบประมาณ

ดำเนินการด้วยการว่าจ้างบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (Outsource) ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แม่ข่าย มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ (กรณีเริ่มพัฒนาระบบสารสนเทศในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) ดังนี้

การดำเนินการ	ช่วงเวลา
จัดทำร่างโครงการ และร่างขอบเขตของงาน	ดำเนินการได้ทันที
เสนอร่างโครงการเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ CIO ระดับกรม	ต.ค. ๒๕๖๖
เสนอร่างโครงการเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ CIO ระดับกระทรวง	ต.ค. - พ.ย. ๒๕๖๖
เสนอโครงการเข้าสู่กระบวนการจัดทำคำของบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ม.ค. ๒๕๖๗
ประสานข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อสำนักงบประมาณ	ก.พ. ๒๕๖๗
สนับสนุนข้อมูลต่อผู้บริหารในการชี้แจงคำของบประมาณ	ก.ค. - ส.ค. ๒๕๖๗
จัดทำและขออนุมัติโครงการประจำปีงบประมาณ	ก.ย. - ต.ค. ๒๕๖๖

การดำเนินการ	ช่วงเวลา
จัดทำขอบเขตของงาน (TOR) และจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ	ต.ค. ๒๕๖๖ - ม.ค. ๒๕๖๗
กำกับการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นไปตามข้อกำหนด	ม.ค. - ส.ค. ๒๕๖๗
เปิดใช้งานระบบสารสนเทศที่พัฒนา	ต.ค. ๒๕๖๗

งบประมาณดำเนินการ กำหนดกรอบงบประมาณในการจัดทำคำขอรับการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ จำนวน ๑๖,๔๘๐,๐๐๐.- บาท ประกอบด้วย

รายการอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	จำนวน	ประมาณราคา
เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายพร้อมระบบปฏิบัติการ - Container Management - Authentication and Authorization - Application Server - Web Server - Log Management	๕ ชุด	๔,๒๑๕,๐๐๐.-
อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลภายนอก	๑ ชุด	๗๓๕,๐๐๐.-
ซอฟต์แวร์บริหารจัดการ Container	๑ ระบบ	๒๗๐,๐๐๐.-
ค่าพัฒนาระบบสารสนเทศ - Frontend Service ๒ บริการ - Backend Service สำหรับเจ้าหน้าที่ - Dashbaord สำหรับผู้บริหาร	๑ ระบบ	๓,๐๐๐,๐๐๐.-
เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสำหรับทุกหน่วยงานทั่วประเทศ (ราคาตามเกณฑ์ราคากลาง) - เครื่องคอมพิวเตอร์ All in One (๒๓,๐๐๐.-) - โปรแกรมระบบปฏิบัติการ (๓,๘๐๐.-) - โปรแกรมสำนักงาน (๑๒,๐๐๐.-) - เครื่องสำรองไฟฟ้า (๒,๕๐๐.-)	๒๐๐ ชุด	๘,๒๖๐,๐๐๐.-
รวม		๑๖,๔๘๐,๐๐๐.-

๓.๓ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข

จากวิธีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เสนอตามข้างต้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณดำเนินงาน ทั้งนี้ การพัฒนางานโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศถูกกำหนดให้ใช้งบประมาณในหมวดงบลงทุน อาจมีข้อจำกัดอันเป็นผลมาจากกรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เป็นไปกรอบงบประมาณที่ประมาณการไว้ ซึ่งมีแนวทางการแก้ไขดังนี้

๑) กรณีได้รับการจัดสรรงบประมาณ แต่ถูกปรับลดจากที่ประมาณการไว้ อาจต้องปรับลดกระบวนการงาน หรือทบทวนขอบเขตการพัฒนาาระบบสารสนเทศให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๒) กรณีไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาระบบสารสนเทศอาจดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาอาจมีข้อจำกัดในด้านการผสาน (Integrate) เข้ากับระบบสารสนเทศเดิม การเชื่อมโยงหรือสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลหลัก ซึ่งต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ใช้งานระบบสารสนเทศของกรม เพื่อให้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ กรมมีระบบสารสนเทศสำหรับให้บริการผ่านระบบ e-Service ในรูปแบบการรับรองตนเอง (e-Self Declaration)

๔.๒ ข้อมูลรายละเอียดการประเมินตนเองตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓ และการนำ GLP ไปใช้ในสถานประกอบกิจการ สามารถยกขึ้นเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการชี้แจงการผลดำเนินงาน หรือประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ ดังนี้

๑) เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับการรณรงค์ให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน และความพยายามที่จะจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์

๒) ใช้เป็นองค์ประกอบในการนำเสนอข้อมูลเพื่อถอดถอนสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ โดยเน้นหนักในรายการสินค้า

ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๔ รายการ คือ กุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม

๔.๓ การเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓ และการนำ GLP ไปใช้ในสถานประกอบกิจการ ส่งผลให้ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ กรมมีระบบสารสนเทศสำหรับกระบวนการรับรองตนเองของผู้ประกอบการผ่านระบบ e-Service ไม่น้อยกว่า ๒ บริการ

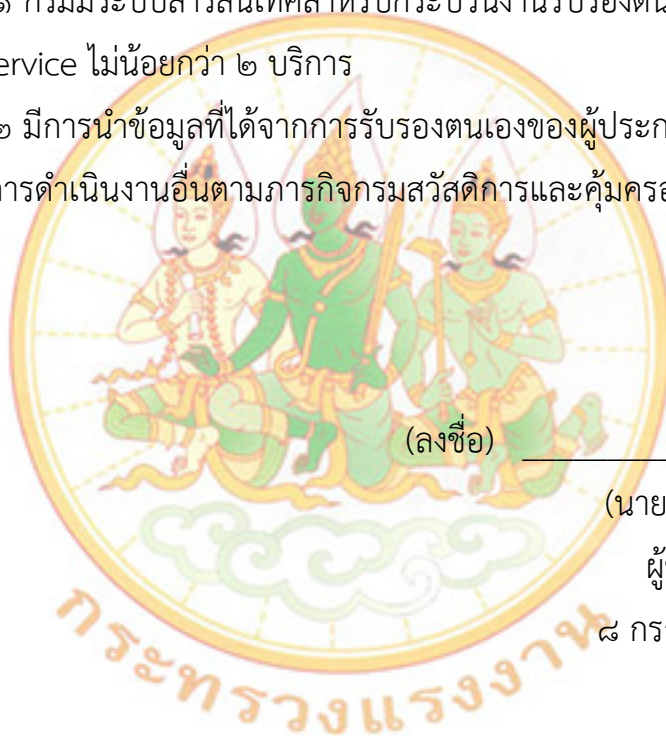
๕.๒ มีการนำข้อมูลที่ได้จากการรับรองตนเองของผู้ประกอบการไปใช้ประโยชน์หรือสนับสนุนการดำเนินงานอื่นตามการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ลงชื่อ)

(นายวิฑูรย์ แก้วกำ)

ผู้ขอประเมิน

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕







กรร. ๒๘

- ☐ การประกาศแสดงตนเองครั้งแรก
☐ การประกาศแสดงตนเองใหม่ (ต่ออายุ)
เลขที่ประกาศเดิม.....
วันที่ประกาศ.....
วันที่หมดอายุ.....

แบบรายงาน

การประเมินตนเองตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

☐ ระดับพื้นฐาน ☐ ระดับสมบูรณ์ ☐ ระดับสมบูรณ์สูงสุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อสถานประกอบกิจการ.....
๒. ที่อยู่
๓. เลขทะเบียนหนังสือรับรองนิติบุคคล.....ทุนจดทะเบียน.....บาท
๔. ประเภทกิจการ.....เลขที่ประกันสังคม.....
๕. จดทะเบียนก่อตั้ง พ.ศ.การถือหุ้นไทย.....% ต่างชาติ.....% (ระบุสัญชาติ.....)
๖. ผู้ประสานงาน มรท.๘๐๐๑ตำแหน่ง.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....E-Mail
๗. สภาพสถานที่ทำงานเป็นอาคารคอนกรีต/ไม้.....หลัง.....ชั้น
(พื้นที่ทั้งหมด.....ไร่/พื้นที่ประกอบกิจการ.....ตรม.)
๘. กระบวนการผลิต (โดยสังเขป).
๙. การจำหน่าย/บริการ ☐ ในประเทศ
☐ ส่งออก (ระบุประเทศ).....
มูลค่าการส่งออก.....ล้านบาท/ปี
๑๐. จำนวนลูกจ้าง.....คน จำแนกเป็น ชาย.....คน หญิง.....คน
ในจำนวนนี้มี ลูกจ้างเด็ก.....คน ลูกจ้างพิการ.....คน
ลูกจ้างต่างด้าวคน (สัญชาติ.....)
จำแนกเป็น รายวัน.....คน รายเดือนคน
๑๑. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง
☐ เข้าข่ายมาตรา ๑๑/๑ (ระบุชื่อสถานประกอบกิจการ)
๑.จำนวน.....คน
๒.จำนวน.....คน
(สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ได้แก่.....)



Rev.๖ (๑๒/๑๐/๒๕๖๔)

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

๑/๑๘



☐ ไม่เข้าข่ายมาตรา ๑๑/๑ (ระบุชื่อสถานประกอบการ)

๑.จำนวน.....คน

๒.จำนวน.....คน

(ระบุลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย ได้แก่ วัน เวลาทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การหักค่าจ้าง วันหยุด และวันลา อย่างไร)

๑๒. จำนวนลูกจ้างอื่น ๆ (ถ้ามี)

☐ แม่บ้าน จำนวน.....คน (ระบุชื่อสถานประกอบการ).....

☐ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน.....คน (ระบุชื่อสถานประกอบการ).....

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

(ระบุลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย ได้แก่ วัน เวลาทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การหักค่าจ้าง วันหยุด และวันลา อย่างไร)

๑๓. รางวัลที่สถานประกอบการได้รับจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

☐ ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ปี พ.ศ.

☐ ด้านความปลอดภัยฯ ระดับจังหวัด ปี พ.ศ.

☐ ด้านความปลอดภัยฯ ระดับประเทศ ปี พ.ศ.

☐ โรงงานสีขาว ปี พ.ศ. ☐ มยส. ปี พ.ศ.

และรางวัลอื่น คือ.....

๑๔. การได้รับรองมาตรฐาน ☐ ISO 9001 ☐ ISO 14001 ☐ ISO 45001 ☐ SA 8000 ☐ OHSAS

☐ อื่น ๆ.....

และจัดทำหลักปฏิบัติ (Code of Conduct : COC) คือ





ส่วนที่ ๒ ผลการประเมิน

(เริ่มต้นกรอกข้อมูลสำหรับระดับสมบูรณ์และระดับสมบูรณ์สูงสุด)

ข้อกำหนด ๔.๑ ข้อกำหนดทั่วไป

- มีคู่มือการจัดการมาตรฐานแรงงาน ฉบับใหม่ล่าสุด ประกาศใช้ เมื่อ (วคป).....
ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การควบคุมเอกสาร เลขที่.....
ประกาศใช้เมื่อ (วคป).....ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การควบคุมบันทึก เลขที่.....
ประกาศใช้เมื่อ (วคป).....ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การตรวจติดตามภายใน เลขที่.....
ประกาศใช้ เมื่อ (วคป).....ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การแก้ไขข้อบกพร่อง เลขที่.....
ประกาศใช้ เมื่อ (วคป).....ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การป้องกันข้อบกพร่อง เลขที่.....
ประกาศใช้ เมื่อ (วคป).....ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง เลขที่.....
ประกาศใช้ เมื่อ (วคป).....ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การสื่อสาร เลขที่.....ประกาศใช้ เมื่อ (วคป).....
ลงนามโดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีวิธีการทำงาน จำนวน.....เรื่อง ได้แก่.....
- มีบันทึกผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างครบถ้วน เช่น.....
- มีผู้รับผิดชอบการควบคุมเอกสาร/บันทึก คือ (ระบุชื่อ).....
ตำแหน่ง.....
- สถิติที่นำมาสนับสนุนในการบริหารจัดการระบบมาตรฐานแรงงานไทย ได้แก่.....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....



Rev.๖ (๑๒/๑๐/๒๕๖๔)

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



ข้อกำหนด ๔.๒ ระบบการจัดการ

- นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อทางสังคม ประกาศใช้ เมื่อ (วคป).....
ลงนามโดย.....ตำแหน่ง.....
- ผู้แทนฝ่ายบริหาร คือ.....ตำแหน่ง.....
แต่งตั้ง เมื่อ (วคป).....
- มีการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานแรงงานไทย ตามประกาศ/คำสั่งเลขที่.....
ลงวันที่..... จำนวนคณะกรรมการ.....คน โดยแบ่งเป็น ระดับบริหาร.....คน ระดับปฏิบัติการ.....คน
มีประธาน คือ.....ตำแหน่ง.....มีการประชุมครั้งสุดท้าย
เมื่อ (วคป).....ข้อสั่งการหรือมอบหมายงานตามมติที่ประชุม.....
- ผู้แทนลูกจ้าง คือ.....ตำแหน่ง.....
แต่งตั้ง เมื่อ (วคป).....สรรหาโดยวิธี.....
- มีแผนปฏิบัติการตามข้อกำหนด เลขที่.....ลงวันที่ (วคป).....
จัดทำโดย.....มีผลการปฏิบัติตามแผน เช่น.....
- มีการปฏิบัติเรื่องการตรวจติดตามภายใน โดยมีข้อสั่งการ/คำสั่งแต่งตั้งคณะผู้ตรวจประเมิน
จำนวน.....คน มีการฝึกอบรมการตรวจติดตามภายใน เมื่อ (วคป).....
กำหนดตรวจติดตามภายใน ปีละ.....ครั้ง ในเดือน.....
ดำเนินการครั้งสุดท้าย เมื่อ (วคป).....ผลจากการตรวจติดตามภายใน
พบความไม่สอดคล้องข้อกำหนด กล่าวคือ.....
กรณีพบความไม่สอดคล้องดำเนินการแก้ไข/ป้องกัน คือ.....
- แผนการทบทวนของฝ่ายบริหาร กำหนดปีละ.....ครั้ง ในเดือน.....
ประชุมครั้งสุดท้าย เมื่อ (วคป).....มีผู้เข้าประชุม จำนวน.....คน ประธานการประชุม คือ.....
ข้อสั่งการหรือมอบหมายงานตามมติที่ประชุม.....
- มีผู้ส่งมอบ.....ราย แสดงความมุ่งมั่นแล้ว.....ราย และผู้รับเหมาช่วง.....ราย
แสดงความมุ่งมั่นแล้ว.....ราย
- มีการประเมินผู้ส่งมอบและผู้รับเหมาช่วงตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ กำหนดปีละ.....ครั้ง
ในเดือน.....ประเมินครั้งสุดท้าย เมื่อ (วคป).....จำนวน.....ราย
- ช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร เช่น.....
- ช่องทางการสื่อสารภายนอก เช่น.....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....





(เริ่มต้นกรอกข้อมูลสำหรับระดับพื้นฐาน)

ข้อกำหนด ๔.๑ ข้อกำหนดทั่วไป

- มีเอกสารตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด
 - ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับล่าสุด ประกาศ ณ วันที่.....
 - ☐ ทะเบียนลูกจ้าง
 - ☐ อื่น ๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๓ การบังคับใช้แรงงาน

- มีนโยบายห้ามมีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบและไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย โดยระบุในนโยบาย/ระเบียบ/ประกาศ ที่...../พ.ศ.....ลงวันที่ (วคป)..... เรื่อง..... ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล)..... (ตำแหน่ง).....
- ไม่มีการบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา/ทำงานในวันหยุด โดย (ระบุวิธีปฏิบัติ).....
- การเก็บเอกสารประจำตัวลูกจ้าง เช่น บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน ฯลฯ (ระบุวิธีปฏิบัติ).....
- การเรียก/รับหลักประกันการทำงาน/หลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง
 - ☐ มี (ระบุลักษณะงาน).....
 - เงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับ.....บาท โดย
 - ◇ จ่ายครั้งเดียว
 - ◇ หักจากค่าจ้าง เดือนละ.....บาท
 - (วิธีเก็บรักษา).....
 - ทริพย์สิน (ระบุ.....) มูลค่า.....บาท
 - การค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกัน.....บาท
 - ☐ ไม่มี
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๔ ค่าตอบแทนการทำงาน

- ค่าจ้างรายวันต่ำสุด คือ.....บาท/วัน ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน.....เท่า ค่าทำงานในวันหยุดสำหรับวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง เพิ่มขึ้นจากค่าจ้าง.....เท่า และค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์.....เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด.....เท่า



Rev.๖ (๑๒/๑๐/๒๕๖๔)

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



- ค่าจ้างรายเดือนต่ำสุด คือ.....บาท/เดือน ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน.....เท่า และค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นจากค่าจ้าง.....เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด.....เท่า
- ค่าจ้างตามผลงานต่ำสุด.....บาท/วัน
- สถานที่จ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน (ผ่านธนาคาร/ณ สถานที่ทำงาน).....
- กรณีจ่ายผ่านธนาคารผู้รับผิดชอบจ่ายค่าธรรมเนียม คือ.....
- กำหนดจ่ายค่าจ้าง เดือนละ.....ครั้ง ทุกวันที่.....
- การแสดงความยินยอมกรณีจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด และอื่นๆ ผ่านระบบธนาคาร
 - ☐ ระบุในสัญญาจ้าง ☐ ระบุในสำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร
 - ☐ หนังสือยินยอม ☐ อื่นๆ.....
- ลูกจ้างรับรู้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้าง จาก ☐ สลิปเงินเดือน ☐ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ☐ อื่นๆ.....
- หักเงินค่าจ้างในกรณี ☐ ประกันสังคม ☐ ภาษี ☐ อื่นๆ.....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๕ ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

- ลูกจ้าง งานสำนักงาน จำนวน.....คน
 - ☐ วัน/เวลาทำงานปกติ สัปดาห์ละ.....วัน เวลาเริ่มต้น.....น. เวลาสิ้นสุด.....น. เวลาพัก.....น. ถึง.....น. เวลาพักย่อย (ถ้ามี).....น. ถึง.....น. รวมเวลาพัก วันละ.....นาที่
 - ลูกจ้างในกระบวนการผลิต จำนวน.....คน
 - ☐ วัน/เวลาทำงานปกติสัปดาห์ละ.....วัน วันละ.....กะ
 - กะที่ ๑ มีลูกจ้างทำงาน.....คน เวลาเริ่มต้น.....น. เวลาสิ้นสุด.....น. เวลาพัก.....น. ถึง.....น. เวลาพักย่อย (ถ้ามี).....น. ถึง.....น. รวมเวลาพัก.....นาที่
 - กะที่ ๒ มีลูกจ้างทำงาน.....คน เวลาเริ่มต้น.....น. เวลาสิ้นสุด.....น. เวลาพัก.....น. ถึง.....น. เวลาพักย่อย (ถ้ามี).....น. ถึง.....น. รวมเวลาพัก.....นาที่
 - กะที่ ๓ มีลูกจ้างทำงาน.....คน เวลาเริ่มต้น.....น. เวลาสิ้นสุด.....น. เวลาพัก.....น. ถึง.....น. เวลาพักย่อย (ถ้ามี).....น. ถึง.....น. รวมเวลาพัก.....นาที่
 - กรณีมีการทำงานล่วงเวลา
 - ☐ การทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง จัดให้มีเวลาพัก.....นาที่
 - ☐ ลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน โดยไม่จัดให้มีเวลาพัก (ระบบงาน).....
 - ในช่วง ๖ เดือน ที่ผ่านมา (เดือน..... พ.ศ. ถึงเดือน..... พ.ศ.)
- มีการทำงานล่วงเวลา สูงสุด.....ชั่วโมง/คน/สัปดาห์





- วิธีการควบคุมการทำงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามระดับที่ขอประกาศแสดงตนเอง คือ.....

- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๖ วันหยุด และวันลา

- วันหยุดประจำปีสำหรับงานสำนักงาน จำนวน.....วัน (ระบุ.....)

ในกระบวนการผลิตจำนวน.....วัน (ระบุ.....)

- วันหยุดตามประเพณี.....วัน จ่ายค่าจ้าง.....วัน
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....วันทำงาน จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน

- มีวันลาตามกฎหมายกำหนด เช่น

☐ ลาป่วย..... จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน/ปี

☐ ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ปีละ.....วันทำงาน จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน

- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๗ การเลือกปฏิบัติ

- การไม่เลือกปฏิบัติในเรื่อง เพศ สัญชาติ ศาสนา ฯลฯ เช่น

☐ การเกษียณอายุ ชาย.....ปี และหญิง.....ปี

☐ การกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง

☐ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจาก.....

☐ มีลูกจ้างศาสนา ○ พุทธ.....คน ○ อิสลาม.....คน ○ คริสต์.....คน ○ อื่นๆ.....คน

การให้สิทธิในการดำเนินกิจกรรมทางศาสนา เช่น.....

☐ การปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว (ระบุสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน/การได้รับค่าจ้าง

สวัสดิการ).....

☐ ข้อมูลอื่นๆ.....

- ข้อมูลการปฏิบัติต่อลูกจ้างพิการ

☐ จำนวนลูกจ้างพิการ.....คน ประเภทความพิการ.....

ทำหน้าที่.....

☐ การส่งเงินเข้ากองทุน ครึ่งล่าสุด เมื่อ (วตป)..... จำนวน.....คน

☐ ให้สิทธิลูกจ้างพิการ ตามมาตรา ๓๕ (ระบุ).....

- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....





ข้อกำหนด ๔.๘ วินัย และการลงโทษ

- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัย และการลงโทษ ได้กำหนดขั้นตอนการลงโทษ (กรณีมีการพักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ระบุจำนวนวัน) มี.....ขั้นตอน คือ.....
- กรณีมีการหักค่าจ้างในขั้นตอนการลงโทษทางวินัยในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีเงื่อนไขดำเนินการอย่างไร.....
- การลงโทษทางวินัยโดยการทำร้ายร่างกายหรือจิตใจลูกจ้าง.....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๙ การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

- มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาลูกจ้างถูกคุกคาม ล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ ระบุในนโยบาย/ระเบียบ/แนวปฏิบัติ/ประกาศที่...../พ.ศ.....ลงวันที่ (วคป).....ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....โดยสรุปคือ.....
- มาตรการป้องกัน และยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ ระบุในนโยบาย/ระเบียบ/แนวปฏิบัติ/ประกาศ ที่...../พ.ศ.....ลงวันที่ (วคป).....ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....โดยสรุปคือ.....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๑๐ การใช้แรงงานเด็ก

- มีนโยบายไม่ว่าจ้าง หรือไม่สนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย ทุกรูปแบบ โดยระบุในนโยบาย/ระเบียบ/ประกาศ ที่...../พ.ศ.....ลงวันที่ (วคป).....เรื่อง.....ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....
- มีการใช้แรงงานเด็ก อายุน้อยที่สุด.....ปี โดยให้ทำงานในหน้าที่.....และจัดให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เช่น.....โดยได้คนละ.....วัน ได้จัดทำหลักฐานไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เช่น.....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....





ข้อกำหนด ๔.๑๑ การใช้แรงงานหญิง

• ลูกจ้างหญิงทั่วไปทำงานในแผนก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ.....
• มีลูกจ้างหญิงมีครรภ์/หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร จำนวน.....คน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ.....
..... ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตรมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานได้
ในกรณี.....และให้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร
จำนวน.....วัน โดยได้รับค่าจ้าง.....วัน

• มีนโยบายสนับสนุน และส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบกิจการ โดยระบุในนโยบาย/ระเบียบ/
ประกาศ ที่...../พ.ศ.....ลงวันที่ (วคป).....เรื่อง.....

ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....

• มีประกาศอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพักเพื่อเก็บน้ำนมในช่วงให้นมบุตร โดยให้นับเป็นเวลาทำงาน โดยระบุใน
นโยบาย/ระเบียบ/ประกาศ ที่...../พ.ศ.....ลงวันที่ (วคป).....เรื่อง.....

ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....

โดยสามารถพักเก็บน้ำนมตามช่วงเวลาเหมาะสม

• มีการจัดสถานที่พักเก็บน้ำนม โดย ☐ มุมนมแม่ ☐ สถานที่อื่น (ระบุ).....
และมีอุปกรณ์ ได้แก่.....

• มีนโยบายการไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์เพราะเหตุจากการมีครรภ์ โดยระบุในนโยบาย/
ระเบียบ/ประกาศ ที่...../พ.ศ.....ลงวันที่ (วคป).....เรื่อง.....

ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....

• ข้อมูลอื่นๆ

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๑๒ เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง

• กรณีมีสหภาพแรงงาน

☐ จำนวนสมาชิก.....คน จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง.....คน

☐ ผู้บริหารได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น.....

☐ เคารพเสรีภาพลูกจ้างในการจัดตั้ง และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร เช่น.....

☐ ไม่กระทำการใด ๆ อันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่เข้าร่วมสมาชิกในองค์กร





- กรณีไม่มีสหภาพแรงงาน สถานประกอบกิจการได้ให้ลูกจ้างมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น.....
 - กรณีมีแรงงานต่างด้าว ให้สิทธิเข้าร่วมสมัครรับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หรือเข้าร่วมคณะกรรมการ/คณะทำงานในดำเนินกิจกรรมต่างๆ (ระบุ).....
- ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

ข้อกำหนด ๔.๑๓ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

➤ **การบริหารและการจัดการ**

- มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน
 - ☐ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ (วคป)..... (ชื่อ-นามสกุล)..... (ตำแหน่ง).....
 - ☐ ขั้นตอนการปฏิบัติครอบคลุมทุกส่วนของกระบวนการผลิต
- มีประกาศ/คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่...../พ.ศ..... ลงวันที่ (วคป)..... จำนวน..... คน โดยมี (ระบุชื่อ-นามสกุล)..... (ตำแหน่ง)..... เป็นประธาน ผู้แทนระดับบังคับบัญชาที่นายจ้างคัดเลือก..... คน ผู้แทนระดับปฏิบัติการที่มาจาก การเลือกตั้ง..... คน และมีเลขานุการ คือ จป.ระดับ..... คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านการอบรมตามกฎหมาย..... คน โดยประชุมครั้งสุดท้าย เมื่อ(วคป)..... ข้อสั่งการหรือมอบหมายงานตามมติที่ประชุม.....
- มีหัวหน้างาน จำนวน..... คน มีการแต่งตั้งเป็น จป.ระดับหัวหน้างาน..... คน แจ้งการขึ้นทะเบียน จำนวน คน เมื่อ (วคป)
- มีผู้บริหาร จำนวน..... คน มีการแต่งตั้งเป็น จป.ระดับบริหาร..... คน แจ้งการขึ้นทะเบียน จำนวน คน เมื่อ (วคป)
- มีจป.ระดับเทคนิค จำนวน..... คน ชื่อ..... เลขทะเบียน..... แจ้งการขึ้นทะเบียน เมื่อ (วคป)..... โดยมี การปฏิบัติหน้าที่ คือ.....
- มีจป.ระดับเทคนิคขั้นสูง จำนวน..... คน ชื่อ..... เลขทะเบียน..... แจ้งการขึ้นทะเบียน เมื่อ (วคป) โดยมี การปฏิบัติหน้าที่ คือ
- มีจป.ระดับวิชาชีพ จำนวน..... คน ชื่อ..... เลขทะเบียน..... แจ้งการขึ้นทะเบียน เมื่อ (วคป) โดยมี การปฏิบัติหน้าที่ คือ





- มีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ เมื่อ (วตป).....บุคลากรในหน่วย.....คน ขึ้นตรงต่อ (ระบุชื่อ-นามสกุล)..... ตำแหน่ง..... โดยมี (ระบุชื่อ-นามสกุล)..... ตำแหน่ง..... เป็นหัวหน้าหน่วย โดยหัวหน้าหน่วย ☐ ผ่านการอบรม หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัย ☐ เป็นหรือเคยเป็น จป.ระดับวิชาชีพ
- มีการจัดให้ลูกจ้างรับรู้ถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดย.....
- มีประกาศให้ลูกจ้างทราบ เรื่อง สิทธิ ขั้นตอนในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัย ลงวันที่ (วตป).....ลงนามโดย (ชื่อ-นามสกุล)..... (ตำแหน่ง).....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

➤ **วิศวกรรมความปลอดภัย**

- มีเครื่องจักรในกระบวนการผลิตที่ใช้ คือ (ระบุประเภทเครื่องจักรและจำนวนเครื่อง).....
- มีการติดตั้งเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรอย่างครบถ้วน คือ
- มีการตรวจสอบ และรับรองระบบไฟฟ้า และบริภัณฑ์ไฟฟ้าประจำปี ครั้งล่าสุด เมื่อ (วตป)..... โดย (ระบุชื่อวิศวกร)..... เลขที่ใบอนุญาต..... ผลการตรวจสอบ.....และส่งรายงาน เมื่อ (วตป)..... และจัดให้มีการอบรมให้ลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า จำนวน.....คน
- มีปั้นจั่นใช้งาน (ระบุ)..... โดยมีการทดสอบวงจร ดังนี้ ☐ พิกัดน้ำหนัก ๑ ตัน แต่ไม่เกิน ๓ ตัน จำนวน.....เครื่อง การทดสอบส่วนประกอบ และอุปกรณ์ปั้นจั่น ตามที่กฎหมายกำหนด ทุก.....เดือน ครั้งล่าสุด เมื่อ (วตป)..... โดย (ระบุชื่อ-นามสกุล วิศวกร)..... เลขที่ใบอนุญาต.....ผล..... ☐ พิกัดน้ำหนัก ๓ ตัน แต่ไม่เกิน ๕๐ ตัน จำนวน.....เครื่อง การทดสอบส่วนประกอบ และอุปกรณ์ปั้นจั่นตามที่กฎหมายกำหนด ทุก.....เดือน ครั้งล่าสุด เมื่อ(วตป).....โดย (ระบุชื่อ-นามสกุล วิศวกร).....เลขที่ใบอนุญาต.....ผล..... ☐ พิกัดน้ำหนักมากกว่า ๕๐ ตัน จำนวน.....เครื่อง การทดสอบส่วนประกอบ และอุปกรณ์ปั้นจั่นตามที่กฎหมายกำหนด ทุก.....เดือน ครั้งล่าสุด เมื่อ(วตป).....โดย (ระบุชื่อ-นามสกุล วิศวกร).....เลขที่ใบอนุญาต.....ผล.....



Rev.๖ (๑๒/๑๐/๒๕๖๔)

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

๑๑/๑๘



- ☐ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา.....คน
- มีหม้อน้ำ.....เครื่อง ผลิตไอน้ำความดัน.....บาร์ การทำงานของหม้อน้ำ.....ชั่วโมงต่อวัน
เชื้อเพลิงที่ใช้ คือ..... ทดสอบหม้อน้ำครั้งสุดท้ายเมื่อ (วคป).....
โดย (ระบุชื่อ-นามสกุล วิศวกร).....เลขที่ใบอนุญาต.....
ผล.....ผู้ควบคุมหม้อน้ำ จำนวน.....คน
 - มีการใช้ลิฟต์ ☐ ลิฟต์โดยสาร.....ตัว ☐ ลิฟต์ขนส่ง.....ตัว ตรวจสอบสภาพของลิฟต์ประจำปี
ครั้งล่าสุด เมื่อ(วคป).....โดย (ระบุชื่อ-นามสกุล).....
เลขที่ใบอนุญาต.....ผล.....
 - มีการใช้งานรถโฟล์คลิฟต์ จำนวน.....คัน ผู้ทำหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟต์ จำนวน.....คน
ผ่านการอบรม จำนวน.....คน เมื่อ (วคป).....
- ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....

➤ **การป้องกัน และระงับอัคคีภัย**

- มีลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่ผ่านการอบรมหลักสูตร การดับเพลิงขั้นต้น จำนวน.....คน จากจำนวนลูกจ้าง
ทั้งหมด.....คน โดยอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐ ของลูกจ้างแต่ละหน่วยงาน
- มีการฝึกซ้อมดับเพลิง และอพยพหนีไฟ ครั้งล่าสุด เมื่อ (วคป).....โดยสามารถออกจาก
อาคารได้ ภายใน.....นาที หน่วยงานฝึกซ้อม คือ
เลขทะเบียน.....
- มีเส้นทางหนีไฟ โดย
☐ ไม่น้อยกว่า ๒ เส้นทาง ☐ ปราศจากสิ่งกีดขวาง ☐ ประตุนิไฟตามคุณสมบัติกำหนด
- มีสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้
☐ แบบใช้มือ จำนวน.....จุด ☐ แบบอัตโนมัติ จำนวน.....จุด
- มีเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนย้ายได้ จำนวน.....ถัง แบ่งเป็น ☐ เคมีแห้ง.....ถัง ☐ CO₂ถัง
☐ BF 2000.....ถัง ☐ Halotron ถัง ☐ โฟม.....ถัง ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
มีการตรวจสอบโดย ☐ บริษัทผู้จำหน่ายทุก.....เดือน ☐ ผู้รับผิดชอบ (ระบุตำแหน่ง).....
ทุก.....เดือน มีการดำเนินการตรวจสอบล่าสุด เมื่อ (วคป)
- มีระบบน้ำดับเพลิง และอุปกรณ์ประกอบเพื่อใช้ในการดับเพลิง โดยมี น้ำสำรอง ปริมาณ.....ลิตร
มี ☐ บั๊มน้ำ ☐ มีข้อต่อสายส่งน้ำดับเพลิง ☐ มีสายส่งน้ำดับเพลิง
- ข้อมูลอื่นๆ

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....





➤ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การตรวจวัด และวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับ ระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียง

☐ ไม่มีการจัดทำรายงาน

☐ มีการจัดทำรายงาน โดยส่งรายงาน เมื่อ (วตป).....

◆ ตรวจวัดโดย

☐ จป.ระดับวิชาชีพ (ระบุชื่อ-นามสกุล).....

เลขทะเบียน.....

☐ ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจวัด (ระบุชื่อ-นามสกุล).....

เลขทะเบียน.....

☐ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์เป็นผู้รับรองรายงานการตรวจวัดไม่น้อยกว่า ๓ ปี (ระบุชื่อ-สกุล).....

เลขทะเบียน.....

◆ ความร้อน ตรวจวัดเมื่อ (วตป)..... จำนวน.....จุด

เช่น บริเวณ.....

ผลการตรวจวัด

☐ ไม่เกินค่ามาตรฐาน ค่าที่ตรวจวัดได้ สูงสุด.....องศาเซลเซียส

(ค่ามาตรฐาน.....องศาเซลเซียส) บริเวณ.....

☐ เกินมาตรฐาน.....จุด ค่าที่วัดได้ สูงสุด.....องศาเซลเซียส

(ค่ามาตรฐาน.....องศาเซลเซียส) บริเวณ.....

การปรับปรุงแก้ไข/ป้องกัน.....

◆ แสงสว่าง ตรวจวัด เมื่อ (วตป)..... จำนวน.....จุด

เช่น บริเวณ.....

ผลการตรวจวัด

☐ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าที่ตรวจวัดได้ ต่ำสุด.....ลักซ์ (ค่ามาตรฐาน.....ลักซ์)

บริเวณ.....

☐ ต่ำกว่ามาตรฐาน.....จุด ค่าที่วัดได้ ต่ำสุด.....ลักซ์ (ค่ามาตรฐาน.....ลักซ์)

บริเวณ.....

การปรับปรุงแก้ไข/ป้องกัน.....

◆ เสียง ตรวจวัดเมื่อ (วตป)..... จำนวน.....จุด

เช่น บริเวณ.....ค่ามาตรฐานไม่เกิน ๘๕ เดซิเบลเอ

ผลการตรวจวัด

☐ ไม่เกินมาตรฐาน ค่าที่ตรวจวัดได้ สูงสุด.....เดซิเบลเอ บริเวณ.....

☐ เกินมาตรฐาน.....จุด ค่าที่วัดได้ สูงสุด.....เดซิเบลเอ บริเวณ.....

.....





การปรับปรุงแก้ไข/ป้องกัน.....
กรณีผลการตรวจวัดเสียงค่าที่ตรวจวัดได้ตั้งแต่ ๘๕ เดซิเบลเอ โดยดำเนินการ.....

• มีห้องเย็น จำนวน.....ห้อง อุณหภูมิต่ำสุด.....องศาเซลเซียส มีระบบทำความเย็น โดยใช้
สารทำความเย็นคือ.....ตรวจสอบ และทดสอบการใช้งานระบบทำความเย็น ครั้งล่าสุด
เมื่อ (วคป).....โดย.....

• มีการใช้สารเคมีอันตราย เช่น (ระบุชื่อสารเคมีที่มีการใช้เป็นหลัก).....

☐ ตรวจวัดและวิเคราะห์ภาวะแวดล้อมในบรรยากาศ ☐ ปริมาณฝุ่น ☐ ระดับความเข้มข้นสารเคมี
อันตราย (ระบุชนิด).....
ครั้งล่าสุด เมื่อ (วคป)..... โดย (ระบุชื่อ-นามสกุล และคุณสมบัติผู้ตรวจวัด).....

ผล.....

☐ จัดทำรายงานส่งครั้งล่าสุด

☐ สอ.๑ เมื่อ (วคป).....

☐ สอ.๒ เมื่อ (วคป).....

☐ สอ.๓ เมื่อ (วคป).....

☐ มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เช่น

☐ คู่มือ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนในการทำงาน

☐ ที่ชำระล้างสารเคมี

☐ อุปกรณ์ล้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน.....คน แผนก.....

☐ อื่นๆ (ระบุ).....

• มีสถานที่อับอากาศ บริเวณ.....

☐ ไม่มีการทำงานในที่อับอากาศ

☐ มีการทำงานในที่อับอากาศ จำนวน.....ครั้ง/ปี ครั้งล่าสุด (วคป).....โดย

☐ จัดจ้างหน่วยงานภายนอก

☐ ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ

☐ มีลูกจ้างผ่านการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ

☐ หนังสืออนุญาตมีรายละเอียดครบถ้วน โดยผู้ปฏิบัติงาน

☐ มีใบรับรองแพทย์ทุกครั้ง

☐ ไม่มีใบรับรองแพทย์/มีใบรับรองแพทย์อายุเกิน 1 เดือน

☐ นายจ้างมีการแต่งตั้งผู้อนุญาตการทำงาน ในที่อับอากาศ (ระบุชื่อ-นามสกุล).....

ตำแหน่ง.....ตามเอกสาร เลขที่.....ลงวันที่.....

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....





- มีการใช้รังสีชนิดก่อก่อไอออนคือ (ระบุชื่อรังสี)
ใช้รังสีในกระบวนการ (ระบุ)..... อุปกรณ์บันทึกปริมาณรังสีประจำตัวบุคคล
ได้แก่มีการส่งตรวจวัดปริมาณรังสีล่าสุด (วคป)..... ฝึกซ้อมตามแผนป้องกัน
และระงับอันตรายจากรังสีครั้งสุดท้ายเมื่อ (วคป)..... ผู้รับผิดชอบดำเนินการทางด้านเทคนิค
จำนวน.....คน (ระบุชื่อ-นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....
 - มีการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ได้แก่.....
..... ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานแผนก.....
 - มีการตรวจสอบสภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง ครั้งล่าสุด เมื่อ (วคป)..... โดยตรวจเรื่อง
☐ สมรรถภาพปอด.....คน ☐ สมรรถภาพการได้ยิน.....คน
☐ สมรรถภาพการมองเห็น.....คน ☐ สารเคมีตกค้าง.....คน
☐ โดยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ (ระบุชื่อ-นามสกุล).....
(สังกัด).....
☐ ส่งรายงาน จผส.๑ เมื่อ (วคป)มีการดำเนินการรักษา/ป้องกัน/แก้ไข
สภาพแวดล้อม (ระบุ).....
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
 - มีการประเมินอันตรายจากการทำงาน ในรอบปีที่แล้ว จำนวน.....คน
☐ ไม่มีอันตราย
☐ อันตราย.....คน สูงสุด.....วัน รายละเอียดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น.....
.....และได้ดำเนินการแก้ไข และป้องกัน
โดย.....
 - ข้อมูลอื่นๆ.....
ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....
- ข้อกำหนด ๔.๑๔ สวัสดิการแรงงาน**
- มีห้องอาบน้ำชาย จำนวน.....ห้อง ห้องอาบน้ำหญิง จำนวน.....ห้อง ห้องส้วมชาย จำนวน.....ห้อง
ห้องส้วมหญิง จำนวน.....ห้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาด ห้องอาบน้ำ-ห้องส้วม ให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะ
เป็นประจำทุกวัน โดย (ระบุตำแหน่ง).....
 - น้ำดื่ม จำนวน.....ที่ ☐ จัดซื้อ ☐ ผ่านเครื่องกรอง ☐ อื่นๆ.....
 - มีการตรวจคุณภาพน้ำดื่ม ครั้งล่าสุด เมื่อ (วคป).....โดยหน่วยงาน.....
.....ผล.....
 - มีเวชภัณฑ์ และยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาล ดูแลโดย (ระบุชื่อ-นามสกุล).....
(ตำแหน่ง).....





- สถานที่รับประทานอาหาร
 - ☐ มีผู้ปรุงอาหาร มีการตรวจสอบสุภาพล่าสุด เมื่อ (วตป).....
 - ☐ ไม่มีผู้ปรุงอาหาร
 - ☐ มีที่จัดเก็บอาหาร ☐ มีที่ล้างจาน ☐ น้ำดื่ม ☐ อื่น ๆ
 - ☐ มีการดูแลรักษาความสะอาด โดย (ระบุตำแหน่ง).....
- มีพยาบาล จำนวน.....คน (ระบุเวลาการทำงาน).....
- มีแพทย์มารักษาพยาบาล สัปดาห์ละ.....ครั้ง ๆ ละ.....ชั่วโมง
- มีเตียงพักคนไข้ จำนวน.....เตียง
- มีสัญญาจ้างกับโรงพยาบาล.....แทนการจัดให้มีแพทย์ ตามแบบ กสว.๒ เลขที่.....โดยได้รับอนุญาต จาก.....เมื่อ (วตป).....
- มีประกาศ/คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ที่...../พ.ศ..... ลงวันที่ (วตป).....จำนวนคณะกรรมการ.....คน (ลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติ.....จำนวน.....คน) คณะกรรมการสวัสดิการที่แต่งตั้งมาโดย (ระบุวิธีได้มา).....กำหนดการประชุม ทุก.....เดือน โดยประชุมครั้งล่าสุด เมื่อ (วตป).....ข้อสั่งการ หรือมอบหมายงาน ตามมติที่ประชุม.....
- การจัดที่พักให้ลูกจ้าง
 - ☐ ไม่มี
 - ☐ มี โดย ☐ น้ำอุปโภค-บริโภค ไฟฟ้าส่องสว่าง ☐ มีความสะอาด มีการกำจัดขยะ
 - ☐ มีถึงดับเพลิง ไฟฉุกเฉิน เส้นทางหนีไฟ ☐ ห้องอาบน้ำ-ห้องส้วมรวม, แยกชาย หญิง
- สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด ได้แก่.....
- กิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพ และสวัสดิการแรงงาน ให้แก่ลูกจ้าง
 - ☐ การส่งเสริมอาชีพ โดย
 - ☐ การอบรมทักษะเพิ่มเติม (ระบุ).....
 - ☐ การให้ความรู้ด้านช่องทางหารายได้เสริม (ระบุ).....
 - ☐ การอนุญาต/เปิดพื้นที่ให้ขายของ (ระบุ).....
 - ☐ แรงงานพันธุ์ดีตามวิธีเศรษฐกิจพอเพียง
 - ☐ อื่นๆ
 - ☐ สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ได้แก่.....
- ส่งเงินประกันสังคม ครั้งล่าสุด (วตป).....
- ข้อมูลอื่นๆ.....

ระบุรายละเอียดการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด.....





ส่วนที่ ๓ ประสิทธิภาพหลังจากจัดทำ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

สถานประกอบการมีการจัดเก็บข้อมูล เพื่อวัดประสิทธิผลหลังจากจัดทำ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ มีรายละเอียดดังนี้

๑. ความพึงพอใจของลูกค้าต่อ มรท.๘๐๐๑ อยู่ในระดับ ☐ พอใช้ ☐ ดี ☐ ดีมาก
๒. นำผลการประกาศแสดงตนเอง แสดงต่อลูกค้า คือ (ระบุชื่อบริษัทลูกค้า หรือชื่อตราผลิตภัณฑ์).....

๓. การทำ มรท.๘๐๐๑ มีผลดี/ประโยชน์ ต่อผู้ประกอบการอย่างไรบ้าง.....



Rev.๖ (๑๒/๑๐/๒๕๖๔)

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

๑๗/๑๘



ส่วนที่ ๔ การรับรองรายงาน

การตรวจสอบรายงาน : ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบอย่างครบถ้วนแล้ว เห็นว่าสถานประกอบการมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยทุกประการ

.....(ผู้รายงาน)
(.....)
ตำแหน่ง.....
(วคป).....

การรับรองรายงาน : ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลการรายงานนี้เป็นไปตามความเป็นจริง โดยมีเอกสารและหลักฐานให้ตรวจสอบได้

.....(ผู้รับรองรายงาน)
(.....)
ตำแหน่ง.....
(วคป).....
ประทับตรา (ถ้ามี)

สำหรับเจ้าหน้าที่ สสค. หรือ สรพ. สรุปผลการตรวจสอบรายงาน

รายงานมีสาระสำคัญครบถ้วนสอดคล้องกับข้อกำหนด จึงเห็นควรเสนอให้ประชาสัมพันธ์
ชื่อสถานประกอบการขึ้นเว็บไซต์สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

จึงเห็นควรเสนอให้ประชาสัมพันธ์ชื่อสถานประกอบการขึ้นเว็บไซต์สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ผู้ตรวจรายงาน.....
(ชื่อ-นามสกุล.....)
ตำแหน่ง.....
(วคป).....





แบบรายงานการทวนสอบการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการทั่วไป
(Good Labour Practices Guidelines for Workplace)

1. ชื่อสถานประกอบการ.....
2. ที่อยู่.....
3. เลขทะเบียนหนังสือรับรองนิติบุคคล/เลขที่บัตรประชาชน.....
ทุนจดทะเบียน.....
4. ประเทศกิจการ.....เลขที่ประกันสังคม.....
5. ผู้แทนสถานประกอบการ.....ตำแหน่ง.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....E-mail.....
6. การจำหน่าย ☐ ในประเทศ ☐ ส่งออก (ระบุประเทศ).....
7. จำนวนลูกจ้าง.....คน จำแนกเป็น ชาย.....คน หญิง.....คน ในจำนวนนี้มีลูกจ้าง เด็ก.....คน
ลูกจ้างต่างด้าว.....คน (สัญชาติ.....)
จำแนกเป็น รายวัน.....คน รายเดือน.....คน รับเหมาค่าแรง.....คน

4.1 ระบบการจัดการและการบริหารแรงงาน

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	มีนโยบายการจัดการบริหารแรงงาน				
2	มีช่องทางให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นและเข้าถึงกลไกการร้องเรียนได้ด้วยตนเอง				
3	มีการแก้ไขและป้องกันในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายของสถานประกอบการ				
4	มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง และเก็บข้อมูลจ้างตามกฎหมาย				
5	มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร				
6	มีการปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างทราบ				
7	มีสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร ลูกจ้างได้รับสัญญาจ้าง และรับทราบข้อตกลงในสัญญาจ้าง				

4.2 การไม่ใช้แรงงานบังคับ (No Forced Labour)

ลำดับ	หัวข้อทดสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	ไม่มีการใช้ความรุนแรงหรือการข่มขู่คุกคามลูกจ้างทำงาน				
2	ไม่มีการข่มขู่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อตรวจสอบหรือจับกุมหรือส่งกลับประเทศต้นทางเพื่อข่มขู่ให้ลูกจ้างทำงาน				
3	ลูกจ้างมีเสรีภาพในการเข้าหรือออกสถานที่ทำงานหรือที่พักตามระเบียบของสถานประกอบการ				
4	ไม่มีการเก็บเอกสารสำคัญประจำตัวหรือทรัพย์สินตัวของลูกจ้าง				
5	ไม่มีการเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างเพื่อการจัดหาแรงงาน				
6	ไม่มีการเรียกเก็บหรือรับหลักประกันความเสียหายในการทำงาน				
7	มีการเขียนสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำในภาษาของแรงงานข้ามชาติ				

2

ลำดับ	หัวข้อทดสอบ	ผลการทดสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
8	มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างชั่วโมงการทำงานค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับและสิทธิของลูกจ้างในสัญญาจ้างที่ชัดเจน				
9	ไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างล่าช้าหรือระบบการจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอเพื่อลงโทษหรือบีบบังคับให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน				
10	มีการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยตรง				
11	ลูกจ้างไม่ถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลา ในวันหยุดมากกว่า 36 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ โดยใช้เหตุผลข่มขู่ว่าจะไล่ออก หรือกระทำการใดๆ ที่ข่มขู่จะมีการหักเงินเดือน				
12	มีการตรวจสอบตัวแทนจัดหางานว่าได้รับการอนุญาตและขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง				
13	มีการรับทราบข้อปฏิบัติในการสรรหาแรงงานของตัวแทนจัดหางาน				
14	มีการรับทราบข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่ตัวแทนจัดหางานแจ้งให้ลูกจ้างทราบ เพื่อให้ลูกจ้างที่มีตัวแทนจัดหางานเพื่อให้ลูกจ้างทราบเพื่อให้ลูกจ้างมีความแน่ใจว่านายจ้างให้เข้ามาทำงานด้วยข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลง				
15	มีการรับทราบค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างต้องจ่ายให้กับตัวแทนจัดหางาน				
16	มีการบวนการตรวจสอบได้ว่าตัวแทนจัดหางานไม่มีการใช้แรงงานบังคับ				
17	มีการอธิบายสัญญาจ้างในภาษาของลูกจ้าง กรณีลูกจ้างมีข้อจำกัดด้านภาษาในการอ่านหรือเขียน				
18	ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ถูกปรับหรือถูกลงโทษ				
19	ลูกจ้างที่สิ้นสุดการจ้างงานหรือถูกเลิกจ้าง สามารถเข้าถึงทรัพย์สินของตนเอง และมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดเวลาที่ทำงาน ภายในระยะเวลา 3 วัน				

4.3 การไม่ใช้แรงงานเด็ก (No Child Labour)

ลำดับ	หัวข้อทดสอบ	ผลการทดสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	ไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน หรือที่กฎหมายกำหนด				
2	มีการตรวจสอบอายุของลูกจ้าง ทั้งจากเอกสารและวิธีการสัมภาษณ์				
3	แจ้งการจ้างงานลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ให้พนักงานตรวจแรงงานให้รับทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน และหลังสิ้นสุดสัญญาภายใน 7 วัน				
4	ไม่เรียกเก็บเงินประกัน หรือเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างเพื่อให้ได้งานทำ				

3

ลำดับ	หัวข้อทดสอบ	ผลการทดสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
5	ไม่มีการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความร้อน ความเย็น การสั่นสะเทือน ระดับเสียง แสงสว่างที่อยู่ในระดับที่เป็นอันตราย				
6	ไม่มีการใช้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานที่อาจมีการสัมผัสกับสารเคมีอันตราย สารพิษและวัตถุที่ก่อให้เกิดประกายไฟ หรือระเบิดได้				
7	ไม่มีการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานขับรถยกของ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องยนต์				
8	ไม่มีการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ไฟฟ้า หรืออุปกรณ์เครื่องจักรกล				
9	ไม่มีการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานบนนั่งร้านที่สูงจากพื้นมากกว่า 10 เมตร เพื่อการสร้างหรือซ่อมบำรุงอุปกรณ์				

4.4 การใช้แรงงานหญิง (Female Labour)

ลำดับ	หัวข้อทดสอบ	ผลการทดสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	มีความเท่าเทียมกันในการจ้างงานทั้งลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชาย				
2	ไม่มีการตรวจการตั้งครรภ์ในขณะที่อยู่ระหว่างการคัดเลือกเข้าทำงาน				
3	ไม่เลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์				
4	มีการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหญิงได้รับการอบรมการพัฒนาอาชีพการเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่ง				
5	ลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการลาคลอดและได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย				
6	ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดไม่มีการถูกบังคับให้ลาออกจากงาน				
7	หลังจากการลาคลอดลูกจ้างหญิงสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมและได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม				
8	ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ทำงานบนที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป				
9	พื้นที่ที่นายจ้างทราบว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ให้นายจ้างพิจารณางานที่เหมาะสม				
10	ไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด				

4.5 การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน				
2	มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างไทยและแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกันด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง สภาพการทำงาน สมาชิกสหภาพแรงงานความปลอดภัย สภาพความเป็นอยู่ และสวัสดิการอื่น ๆ				
3	มีการกำหนดหน้าที่โดยไม่ใช้เชื้อชาติ สัญชาติ สีมืด วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองของลูกจ้างเป็นเงื่อนไข				
4	มีการประเมินคนพิการที่สมัครทำงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานโดยไม่ใช้ความพิการเป็นข้อจำกัดในการจ้างงาน				
5	การประกาศรับสมัคร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การอบรม การพัฒนาอาชีพ การเลื่อนขั้นและ การเลื่อนตำแหน่ง จะไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุจากอายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษาที่ใช้				

4.6 เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมและความร่วมมือในสถานประกอบการ (Freedom of Association, Collective Bargaining and Workplace Cooperation)

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	มีการให้อิสระในการพบปะพูดคุยและรวมตัว โดยไม่แทรกแซงหรือขัดขวาง				
2	มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง				
3	ไม่มีการกระทำใด ๆ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วม				
4	ลูกจ้างสามารถมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อปรึกษาหารือหรือเจรจาต่อรองได้				
5	นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีไว้ร่วมกัน				

4.7 ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และชั่วโมงการทำงาน (Wages, Benefits and Working Time)

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	มีการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด				
2	มีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด				
3	มีการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณี และวันลาให้กับลูกจ้าง				
4	มีการทำหลักฐานการจ่ายเงิน และมีการแจ้งลูกจ้างในรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามที่แสดงในหลักฐานการจ่ายเงินและอธิบายในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ				

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
5	มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด				
6	มีการจัดวันหยุดประจำปีสำหรับลูกจ้างอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์				
7	กำหนดชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด				
8	กรณีกำหนดอัตราค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งการทำงานในวันหยุด และช่วงเวลาในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด				
9	มีการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง				
10	มีการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง ณ สถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือผ่านบัญชีธนาคารพาณิชย์ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง				
11	มีการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือประกันสุขภาพให้กับลูกจ้าง และอธิบายให้ลูกจ้างรับทราบ				
12	ไม่มีการหักค่าจ้างเพื่อไปชำระหนี้ที่เกิดขึ้นจากการจัดหางานในทุกกรณี				
13	ชั่วโมงการทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์				
14	การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้ทำเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ซึ่งรวมเวลาทำงานดังกล่าวแล้วสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อคน				

4.8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ (Occupational Safety, Health and Worker Welfare) หัวข้อการทวนสอบ

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้เป็นไปตามกฎหมาย				
2	มีการจัดทำบันทึกการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดโรคเนื่องจากการทำงานและรายงานข้อมูลดังกล่าวไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง				
3	ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน				
4	มีการจัดทำบัญชีรายการสารเคมีและสารเคมีอันตรายที่ใช้ในสถานประกอบกิจการ				
5	มีการระบุฉลากบนบรรจุภัณฑ์เคมี และเก็บรักษาสารเคมีอย่างเหมาะสม				
6	มีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย				
7	มีการจัดหาอุปกรณ์ชำระร่างกายให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ ในกรณีที่ลูกจ้างสัมผัสหรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย				
8	มีการจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมกับชนิดของงานให้กับลูกจ้างใช้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน				

6

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
9	อุปกรณ์ เครื่องมือ สวิตช์ และอุปกรณ์ควบคุม ถูกออกแบบให้ลูกจ้างสามารถใช้ได้โดยง่าย				
10	มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันตามที่กฎหมายกำหนดหรือมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม ในส่วนของเครื่องจักรที่มีการเคลื่อนไหว ซึ่งสามารถทำให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้าง				
11	มีการติดสัญลักษณ์ป้ายเตือนอันตราย ณ สถานที่ประกอบกิจการ				
12	มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ลูกจ้างยกและ/หรือดึงของหนักเกินกำหนด				
13	สถานประกอบกิจการมีการถ่ายเทอากาศอย่างเพียงพอ				
14	สถานประกอบกิจการมีระดับเสียงดังไม่เกินมาตรฐานกำหนด				
15	สถานประกอบกิจการมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ				

4.9 สวัสดิการ (Worker Welfare)

ลำดับ	หัวข้อการทวนสอบ	ผลการทวนสอบ			หมายเหตุ
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
1	มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่พร้อมใช้ในกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน				
2	มีชุดปฐมพยาบาลถูกวางในที่ที่หยิบได้ง่าย และมองเห็นได้ง่าย				
3	สถานประกอบกิจการมีห้องน้ำและห้องส้วมอย่างเพียงพอ สำหรับลูกจ้าง				
4	สถานประกอบกิจการมีอุปกรณ์ล้างมือและสบู่อย่างเพียงพอ				
5	มีการจัดหาน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัยและมีปริมาณเพียงพอสำหรับลูกจ้าง				
6	สถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะ				
7	มีสถานที่สำหรับการจัดเตรียมและรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งแยกจากสถานที่ทำงาน				
8	ลูกจ้างรับทราบและรู้สิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และรู้วิธีปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน				
9	ที่พักมีพื้นที่ใช้สอยที่จำเป็นอย่างเพียงพอ				
10	ที่พักมีน้ำใช้ที่สะอาดและเพียงพอ				
11	ที่พักมีห้องน้ำ ห้องส้วม มีระบบกำจัดของเสีย และขยะที่เหมาะสม				

ลงชื่อ.....ผู้ทวนสอบ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....