

การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน  
กรณีศึกษา สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด  
อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

นางสาวทวิรัตน์ ชาวพรหม



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**The Workers' Human Rights Promotion : The Case Study of  
Wangnamyen Dairy Co-operative.,Ltd, Wangsomboon District,  
Sakeao Province**

**Miss Tavinan Chawprom**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Political Science in Politics and Governments

School of Political Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

**หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษา  
สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

**ชื่อและนามสกุล** นางสาวทวิรัตน์ ชาวพรหม

**วิชาเอก** การเมืองการปกครอง

**สาขาวิชา** รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมปฤณ นิยมไทย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมปฤณ นิยมไทย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวิทย์ โรจนพล)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมปฤณ นิยมไทย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษา  
สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว  
**ผู้ศึกษา** นางสาวทวิรัตน์ ชาวพรหม รหัสนักศึกษา 2558000689ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปฤถณ นิยมไทย ปีการศึกษา 2562

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด (2) บทบาทของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน (3) แนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ประชากรได้แก่พนักงานสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวนทั้งหมด 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ การสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานมีการถูกเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างรายวันและรายเดือน คือพนักงานรายวันได้รับโอกาสในการฝึกอบรมศึกษาดูงาน และได้รับสิทธิสวัสดิการของสหกรณ์ฯ น้อยกว่าพนักงานรายเดือน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสิทธิประโยชน์ในการทำงานที่พึงมี การไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงานและขาดความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์ดูแลความปลอดภัย และการขาดประสิทธิภาพของการบังคับใช้ระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน (2) บทบาทของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนคือพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงานส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยให้การฝึกอบรมศึกษาดูงาน ให้โอกาสในการศึกษาพัฒนาความรู้ได้อย่างเต็มที่ และด้านสวัสดิการค่าตอบแทนที่เน้นความเป็นธรรมให้แก่พนักงานตามมาตรฐานการจ้างงาน ความรู้ ความสามารถ และตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานรวมถึงมีการกำหนดและกระตุ้นให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้พนักงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน(3) แนวทางการแก้ไขคือการป้องกันดูแลไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติกับพนักงานอันเกิดจากความแตกต่างใดก็ตาม และดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและด้านสุขภาพ และการเข้าถึงข้อมูลด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงได้รับอันตราย ให้โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอภาค โดยการป้องกันดูแลรักษาสิทธิเสรีภาพ สิทธิสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกคนเพื่อให้ได้รับโอกาสในการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ การปกป้องดูแลพนักงานได้อย่างเสมอภาค และไม่กระทำหรือส่งเสริมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานอย่างทั่วถึง ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

คำสำคัญการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ผู้ใช้แรงงาน สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด จังหวัดสระแก้ว

**Independent Study title :** The workers' Human Rights Promotion : The Case Study of Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd, Wangsomboon District, Sakeao Province

**Author :** Miss Tavinan Chawprom; **ID :** 2558000689; **Degree:** Master of Political Science;

**Independent Study advisor :** Dr. Somprin Niyomthai, Assistant Professor;

**Academic year :** 2019

### **Abstract**

This research had the objectives to study (1) the problem of Human Rights of workers of Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd (2) role of Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd in promoting Human Rights of workers (3) solution guidelines for promoting Human Rights of workers of Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd

This study was qualitative research. The samples of research were selected from 16 employees of Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd by using purposive sampling. The tools used in the study were in-depth interview and descriptive data analysis.

This study found that (1) The problem of workers' Human Rights was a discrimination between daily and monthly employees. To be more specific, daily employees had opportunity for work field trip and had the rights for welfare of the cooperative less than monthly employees and access of the news and benefits in the work that they should have. They did not receive work safety properly and they lacked preparation on human resource and their safety equipment and also lacked efficiency of enforcing human rights. (2) The role of the cooperative of Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd to promote Human Rights was to develop potential of workers and to promote employees to have work development by providing training, providing opportunity to study, develop knowledge fully and regarding the welfare which would focus on fairness to employees, according to work standard, knowledge, ability, employee duty and responsibility and also to have specification, as well as a stimulation to follow the regulation on human right to prevent and promote human right for employees to receive work safety. (3) The solution guideline was to prevent discrimination from any difference of employee, to take care of the safety in lives, property and health and access of the safety to employees in the work operation in the risky area and to provide an opportunity for work advancement regularly by protecting, supervising the rights, freedom and welfare to every employee equally and to provide knowledge and understanding in Human Rights to all employee to have an opportunity in accessing welfare and to protect employees equally and do not act or allow violations of Human Rights of workers and steak holders concerning with Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd.

**Keywords:** Human Right Promotion, Workers, Wangnamyen Dairy Co-operative., Ltd, Sakeao Province

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมปฤณ นิยมไทย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ ให้ข้อคิด แนวคิดในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในงานวิจัย อย่างดีมาตลอด จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกทราบบังเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณพนักงานในสหกรณ์ โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ที่ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลในการตอบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ทำให้ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นอย่างมากและเจ้าหน้าที่เลขานุการกิจ บัณฑิตศึกษาสาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ที่ช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณประโยชน์อันใดที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอบพระคุณให้แก่บิดา มารดาของข้าพเจ้าที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้ข้าพเจ้ามีความขยัน อดทน พากเพียร และเห็นความสำคัญของการศึกษา ซึ่งมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก

ทวิรัตน์ ชาวพรหม

สิงหาคม 2561



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	3
กลุ่มตัวอย่าง .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
ข้อมูลพื้นฐานสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
หลักการและแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน .....	8
ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน .....	12
สนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน .....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	25
ผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ .....	25
ปัญหาการสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน .....	25
บทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน .....	31

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวทางแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน.....	41
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	45
ผลสรุปที่ได้จากการวิจัย .....	45
ผลการวิจัย.....	46
ปัญหาการสิทธิมนุษยชน.....	46
บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์ฯ ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน.....	47
แนวทางแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน.....	48
อภิปรายผล .....	49
ปัญหาการสิทธิมนุษยชน.....	49
บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์ฯ ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน.....	51
แนวทางแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน.....	55
ข้อเสนอแนะ .....	56
บรรณานุกรม .....	57
ภาคผนวก .....	58
ประวัติผู้ศึกษา.....	92





## สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 โครงสร้างตำแหน่งงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด.....7



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ที่ทุกคนได้มาในฐานะที่เกิดเป็นมนุษย์ ซึ่งสิทธิมนุษยชนในความหมายตามพระราชบัญญัติ หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นไปตามหลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่ได้กำเนิดขึ้นเพื่อประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนทั่วทุกแห่ง<sup>1</sup>

สิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นหนึ่งที่ยกถึงคุณภาพการใช้ชีวิตของมนุษย์ ที่กลายเป็นปัญหาการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่ยังคงเป็นปัญหาที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะรุนแรงยิ่งขึ้นหากยังไม่ได้รับการแก้ไข เห็นได้จากสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏอยู่ในทุกภาคส่วนในสังคมไทย โดยเฉพาะภาคส่วนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงชีพ ที่ทำงานอยู่เป็นจำนวนมากที่ถูกละเมิดสิทธิทำให้การมีสภาพการทำงานที่โหดร้ายสิทธิ ในสภาพแวดล้อม และสถานที่ทำงานต่างๆ ไม่มีความปลอดภัยซึ่งอาจอันตรายถึงชีวิตหากไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมการมีสภาพการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ การไม่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ไม่ได้รับสวัสดิการการดูแลเมื่อเกิดการเจ็บป่วย รวมถึงการถูกบังคับหรือถูกกลั่นแกล้งสิทธิในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้ใช้แรงงานถูกเอาเปรียบ ถูกละเมิดสิทธิ เป็นเหตุให้พนักงานถูกกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงานจนต้องออกจากงาน ขาดรายได้ในการหาเลี้ยงชีพและเลี้ยงครอบครัว แม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาการในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแรงงาน ตามหลักกฎหมายและมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ตามที่ประเทศไทยเข้าร่วมในการลงนามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 และสนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ที่

<sup>1</sup>ดร. อภาภรณ์ สัมฤทธิ์, ชูวิชา ความขัดแย้งและความร่วมมือระหว่างประเทศ: หน่วยที่ 15 ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนและการแทรกแซงเพื่อมนุษยธรรม, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รับรองเกี่ยวกับเรื่องสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้ เพราะได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหา แต่ก็ยังปรากฏ ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานอย่างต่อเนื่อง เพราะเหตุของความแตกต่างกันทางเชื้อชาติศาสนา วัฒนธรรม ภาษา วิถีชีวิต เพศ รูปลักษณ์ภายนอก อายุ และสติปัญญา รวมทั้งความแตกต่างของฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคม ส่งผลให้ขาดความเสมอภาคในการใช้สิทธิและเสรีภาพ จึงทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนยังมีให้เห็นอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานประเทศไทยในปัจจุบัน ที่มีผู้ใช้แรงงานประกอบอาชีพในฐานะลูกจ้างเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่รับรองสิทธิที่ระบุไว้ให้สูงสุดเท่าที่เป็นไปได้ดังเช่นที่ระบุไว้ในข้อ 7 ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่ให้การรับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกันเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าแรงที่เป็นธรรม การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสที่เท่าเทียมในการก้าวหน้าในการทำงาน การพักผ่อน เวลาร่างตามสมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงานและวันหยุด ที่พนักงานควรได้รับในการมีคุณค่าของการเป็นมนุษย์และผู้ใช้แรงงาน

สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ถือเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญและเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน โดยใส่ใจพัฒนา และดูแลบุคคลกรผู้ใช้แรงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้<sup>2</sup>

1. ให้ตระหนักค่านิยมสหกรณ์ ด้วยการยึดมั่นในคุณภาพและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยของผู้บริโภค
2. สร้างความผูกพันให้เกิดความภักดีต่อสหกรณ์ ฯ ให้เกิดความรักต่อสหกรณ์ ฯ ในฐานะความเป็นเจ้าของ
3. พัฒนาทักษะและความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มพูนความรู้
4. การให้ผลตอบแทนในอาชีพอย่างเป็นธรรมและรวดเร็วกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน

จากแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สิทธิมนุษยชนผู้ใช้แรงงาน ได้แสดงให้เห็นถึงการใส่ใจเรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์ฯ ที่มีการพัฒนาส่งเสริมให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นได้จากรางวัลที่ได้รับ เช่น การรับพระราชทานรางวัลสหกรณ์ดีเด่นแห่งชาติประเภทสหกรณ์การเกษตร(สหกรณ์โคนม) ในปี 2541 รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับจังหวัด และจากภาพข่าวในช่วง

<sup>2</sup>รายงานประจำปี 2556, สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2554 ที่มีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ตามนโยบายรัฐบาลในสมัยนั้น เพราะว่าสหกรณ์ฯ เห็นความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนและตระหนักว่าพนักงานทุกคนต่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเองอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ แต่ก็ยังพบปัญหาสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นกับพนักงานสหกรณ์ฯ ที่เป็นสาเหตุให้พนักงานต้องจำใจลาออกจากงาน ดังนั้น ผู้วิจัยก็เป็นหนึ่งในผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์ฯ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในองค์กร พร้อมทั้งศึกษาบทบาทของสหกรณ์ฯ ที่มีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน เพื่อจะได้หาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชน เพราะว่าพนักงานคือบุคลากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ที่ควรได้รับการดูแลอย่างสมศักดิ์ศรี และบุคลากรนี้เองก็จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

## 2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาบทบาท และหน้าที่ ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด

## 3.ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานกรณีศึกษาสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด โดยมีขอบเขตเนื้อหาที่จะศึกษาถึงปัญหาการด้านสิทธิมนุษยชน บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น ตลอดจนแนวทางแก้ไขเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยบทบาทและหน้าที่ที่จะศึกษามี3ด้าน ดังนี้

- 3.1 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงาน
- 3.3 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการรับค่าตอบแทน

#### 4.กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานทั้งหมดที่ทำงานในสหกรณ์ โคนมวังน้ำเย็น จำกัด โดยเลือกแบบเจาะจง จากจำนวนทั้งหมด 16 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประธานกรรมการ จำนวน	1 คน
2. ลูกจ้างประจำรายเดือน จำนวน	5 คน
3. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน	10 คน

#### 5.กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษา : สหกรณ์ โคนมวังน้ำเย็น จำกัด อ.วังสมบูรณ์ จ.สระแก้ว ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึง การปัญหา ด้านสิทธิมนุษยชน บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์ฯ ตลอดจนแนวทาง การแก้ไขในการส่งเสริม สิทธิมนุษยชน โดยกำหนดกรอบในการวิจัย จากแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนและปรัชญาสากลว่า ด้วยเรื่อง สิทธิมนุษยชน ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ทุกคนมีสิทธิที่จะ ได้รับความคุ้มครอง เท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใด

#### 6.คำนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ผู้ใช้แรงงาน หมายถึงพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ฯที่ได้รับค่าจ้างรายวัน และรายเดือน

6.2 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร อันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ ที่ทำงานที่ เหมาะสม การจัดกิจกรรมสังสรรค์เพื่อสร้างความผูกพันให้แก่พนักงานผู้ใช้แรงงาน

6.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงาน หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนาทักษะของ พนักงาน เช่นการฝึกอบรมพนักงาน ส่งเสริมการศึกษาทางการเรียน และการศึกษาดูงานใน สถานที่ต่างๆ

**6.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน** หมายถึงความปลอดภัยจาก การกระทำของบุคคล หรือองค์กร ที่อาจส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ร่างกาย ชีวิต และ ทรัพย์สิน ในขณะที่ปฏิบัติงานในที่ทำงาน

**6.5 ประกันความปลอดภัย** หมายถึงการจัดการรับรองความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น

## 7.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบและเข้าใจถึงปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

7.2 ทำให้ทราบและเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน

7.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัดหน่วยงาน และชุมชนต่อไป

## 8. ข้อมูลพื้นฐานสหกรณ์ฯโคนมวังน้ำเย็น จำกัด

### ประวัติความเป็นมา

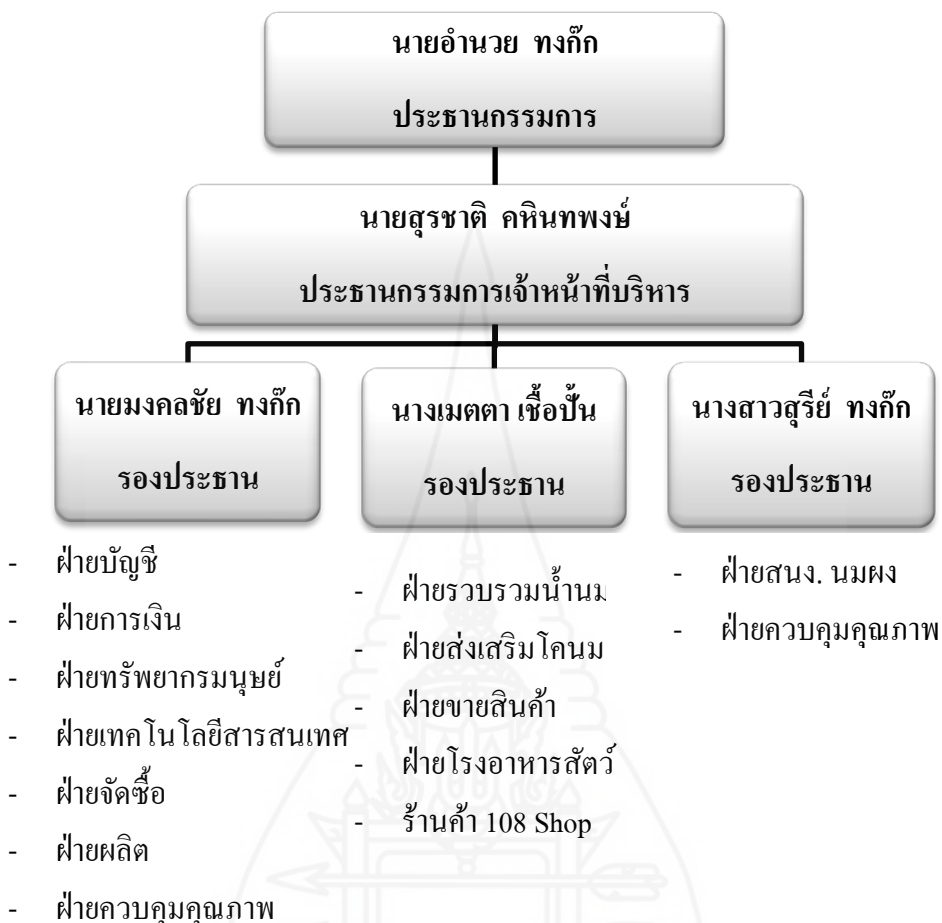
สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2530 เพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงโคนม โดยการนำของนายอำนาจ ทงกัก ที่รวบรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เพาะปลูกพืชไร่ซึ่งประสบปัญหาผลผลิตตกต่ำมากและยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางหันมาประกอบอาชีพการเลี้ยงโคนม ทดแทนการปลูกพืชไร่ และได้รับจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหกรณ์โดยใช้ชื่อว่า สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด โดยมี ฯพณฯ เสนาะ เทียนทอง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นายวิทยา เทียนทอง และนายบูรินทร์ หิรัญบุรณะ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดสระแก้วในสมัยนั้นให้การสนับสนุน การดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด นั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมให้พี่น้องเกษตรกรประกอบอาชีพที่มีรายได้มั่นคงนั่นคือ การเลี้ยงโคนม ทดแทนการทำไร่ทำนา ที่ให้ผลตอบแทนต่ำและไม่แน่นอน และยังเป็นการรองรับนโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการผิตน้ำนมให้เพียงพอต่อความต้องการภายในประเทศ

สหกรณ์โคนมโคนมวังน้ำเย็น จำกัด เป็นผู้นำธุรกิจในระบบสหกรณ์ ด้วยวิสัยทัศน์ที่ตระหนักและระลึกถึงเสมอว่า การที่บริโภค คู่ค้า ผู้ร่วมค้า ให้ความเชื่อมั่นต่อผลิตภัณฑ์ผู้นำในธุรกิจ ผลิตภัณฑ์เกษตรอาหาร จึงมุ่งมั่นในการผลิตอาหารที่มีคุณภาพ มีคุณค่าทางโภชนาการ สะอาดถูกสุขลักษณะ สุขอนามัย มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่เป็นหลักการดำเนินธุรกิจ และโครงสร้างธุรกิจที่สหกรณ์ฯ ดำเนินงานมีทั้งหมด 8 ธุรกิจ คือ ศูนย์รับน้ำนมดิบ โรงอาหารสัตว์ ฟาร์มเลี้ยงโคนม โรงงานผลิตภัณฑ์นม โรงงานผลิตภัณฑ์นมผง สถานีบริการป้อนน้ำมัน โรงสีข้าว และร้านค้าสวัสดิการ สหกรณ์ฯ ยังให้ความสำคัญและใส่ใจสมาชิกและพนักงานสหกรณ์ ด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน เพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมาย

### **ปรัชญาในการทำงานร่วมกันของ สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด**

1. พนักงานให้การสนับสนุน และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน โดยการสื่อสารต่อกัน โดยเปิดเผย รับฟังความเห็นผู้อื่น เชื่อมั่นและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตนเองได้ดี และเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น
2. พนักงานจะเป็นบุคลากรที่ดีมีความรับผิดชอบ โดยมีวินัยต่อตนเอง มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ ทำงานได้ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย มีความสำนึกหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และเป็นบุคคลที่เชื่อถือและไว้วางใจได้
3. พนักงานจะมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีปณิธานมุ่งมั่นในแนวทางเดียวกัน มีความกระตือรือร้น มีความภูมิใจในงานที่เขาทำ มีความผูกพันกับองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆ ในองค์กรนั้น และได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น โดยไม่มีความแตกต่างหรือเหลื่อมล้ำ
4. พนักงานจะเป็นพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถส่วนตัวและการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ทำงานอย่างถูกต้องแม่นยำ พัฒนาความสามารถและความชำนาญในหลายๆ สาขา และได้รับการยกย่องในความสามารถที่เขาได้กระทำไป
5. พนักงานจะร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของทีม รู้สึกว่าความคิดเห็นของทุกคนในทีมเป็นสิ่งสำคัญ มีความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม มีส่วนได้เสียในการเป็นผู้นำ มีเป้าหมายร่วมกัน และได้รับรางวัลด้วยกัน

โครงสร้างตำแหน่งงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด



ภาพที่ 1.1 โครงสร้างตำแหน่งงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด(ปี พ.ศ.2559)



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษาสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด โดยจะกล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นประโยชน์ในการศึกษาบทบาทสหกรณ์ฯ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน
2. ปรากฏศาสตร์กล่าวด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน
3. สนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. หลักการและแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน

แนวคิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นมาในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 เนื่องจากสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 มีเหตุการณ์การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวยิวซึ่งมีคนตายเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดการรวมตัวของนานาชาติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนั้นอีกและได้ก่อตั้งองค์กรที่เรียกว่า “องค์การสหประชาชาติ” (United Nations) ขึ้น ซึ่งก่อนที่จะเกิดเป็นองค์การสหประชาชาตินั้น ได้มีการจัดทำเอกสารสำคัญขึ้นมาหนึ่งฉบับเรียกว่า กฎบัตรสหประชาชาติหรือว่า (UN Charter) กฎบัตรสหประชาชาติเป็นเอกสารที่นำมาใช้ในการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติ โดยจุดประสงค์ของการร่วมตัวเป็นสหประชาชาติ เพื่อให้เกิดมาตรฐานหรือมาตรการคุ้มครองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงร่วมกัน ในการที่จะทำให้ประเทศต่าง ๆ มีความสงบร่มเย็นและเป็นสันติสุข รวมถึงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสิทธิมนุษยชน ซึ่งในปัจจุบันประเทศที่เป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติมีทั้งหมด 193 ประเทศ จากทั้งหมด 195 ประเทศ โดยประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติในลำดับที่ 55<sup>3</sup>

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิความเป็นมนุษย์ อันเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่คิดตัวมนุษย์ทุกคนมาตั้งแต่กำเนิด ปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเกิดจาก เชื้อชาติ ถิ่นที่อยู่ แหล่งกำเนิด สี

<sup>3</sup> กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562 – 2566)

ผิวศาสนา ภาษา หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมใด ๆ ที่แตกต่างกัน ทุกคนย่อมต้องได้รับความเคารพในสิทธิของความเป็นคนโดยเสมอภาค ซึ่งสิทธิมนุษยชนถือเป็นหลักที่มีความเป็นสากลที่ได้รับโดยมีความเป็นสากลและมีการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน หรือกติกาอนุสัญญา ข้อตกลงต่างๆ ระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ที่ทุกประเทศทั่วโลกให้การยอมรับ

สิทธิมนุษยชนคือ สิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนที่ต้องได้รับในฐานะที่เป็นคน เพื่อให้คนๆ นั้นมีชีวิตอยู่รอดได้และมีการพัฒนา สิทธิมนุษยชนจึงมี 2 ระดับ

ระดับแรกคือสิทธิที่ติดตัวคนทุกคนมาแต่เกิด ไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ อยู่เหนือกฎหมายและอำนาจใดๆ ของรัฐทุกรัฐ สิทธิเหล่านี้ได้แก่ สิทธิในชีวิตห้ามฆ่าหรือทำร้ายต่อชีวิต ห้ามการค้ามนุษย์ ห้ามทรมานอย่างโหดร้าย คนทุกคนมีสิทธิในความเชื่อ มโนธรรมหรือลัทธิทางศาสนาทางการเมืองมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออกหรือการสื่อความหมาย โดยวิธีอื่น สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายมารองรับ สิทธิเหล่านี้ก็ดำรงอยู่ ซึ่งอย่างน้อยอยู่ในมโนธรรมสำนึกถึงบาปบุญคุณโทษที่อยู่ในตัวของแต่ละคน เช่น แม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการฆ่าคนเป็นความผิดตามกฎหมาย แต่คนทุกคนมีสำนึกรู้ได้เองว่าการฆ่าคนนั้นเป็นสิ่งต้องห้ามเป็นบาปในทางศาสนา เป็นต้น

ระดับที่สอง คือ สิทธิที่ต้องได้รับการรับรองในรูปของกฎหมายหรือต้องได้รับการคุ้มครองโดยรัฐบาลได้แก่ การได้รับสัญชาติ การมีงานทำการได้รับความคุ้มครองแรงงาน ความเสมอภาคของหญิงชายสิทธิของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันการว่างงาน การได้รับบริการทางด้านสาธารณสุข การสามารถแสดงออกทางด้านวัฒนธรรมอย่างอิสระ สามารถได้รับความเพลิดเพลินจากศิลปะ วัฒนธรรมในกลุ่มของตน เป็นต้น<sup>4</sup>

หลักการของสิทธิมนุษยชนใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าสังคมใดมีการเคารพและปฏิบัติ ตามหลักการสิทธิมนุษยชนหรือไม่ สำหรับหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชน (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ:2555) ประกอบด้วย

1) เป็นสิทธิธรรมชาติ ติดตัวมนุษย์มาแต่เกิด หมายความว่า มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีประจำตัวตั้งแต่เกิดมาเป็นมนุษย์ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นี้ไม่มีใครมอบให้เป็นสิ่งที่ธรรมชาติได้กำหนดขึ้นในมนุษย์ทุกคน

ความหมายของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หมายถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือ คุณค่าของคนในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์ซึ่งการให้คุณค่าของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ คุณค่าที่กำหนดโดย

<sup>4</sup> กองส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, ชุดความรู้ สิทธิมนุษยชน สิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ สนธิสัญญาหลักระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ไทยภาคี 2555

สังคมที่เป็นการให้คุณค่ามนุษย์ในฐานะการดำรงตำแหน่งทางสังคมและคุณค่าที่กำหนดโดยธรรมชาติที่ให้คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีความเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกซึ่งไม่นำความแตกต่างมาลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ ซึ่งคุณค่าทางสังคมมีการให้คุณค่าในเรื่องตำแหน่งเงินตรามากกว่าคุณค่าของคน ดังนั้นต้องปรับวิธีคิดให้เน้นการปฏิบัติที่ให้คุณค่าความเป็นคน ในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ที่ไม่ใช่การให้คุณค่าตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

2) **สิทธิมนุษยชนเป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้** สิทธิมนุษยชนเป็นสากลหมายความว่า สิทธิมนุษยชนนั้นเป็นของคนทุกคน ที่ไม่มีพรมแดน คนทุกคนมีสิทธิมนุษยชนต่างๆ เพราะโดยหลักการแล้ว มนุษย์ทุกคนมีความเสมอภาคและห้ามเลือกปฏิบัติไม่ว่าคนนั้นจะมีความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ หรือเหล่ากำเนิดใดก็ตาม คนทุกคนย่อมมีสิทธิมนุษยชนประจำตัว ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม และสิทธิมนุษยชนไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ หมายความว่า มนุษย์แต่ละคนย่อมไม่สามารถมอบอำนาจ หรือ มอบ สิทธิมนุษยชนของตนให้แก่ผู้ใดได้ และไม่มีการครอบครองสิทธิแทนกัน เพราะสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ทุกคน

3) **สิทธิมนุษยชนไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ว่าสิทธิใดมีความสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง** สิทธิมนุษยชนเป็นองค์รวมไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ได้ และมีการพึ่งพิงกัน กล่าวคือ สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองไม่สามารถแบ่งแยกว่ามีความสำคัญกว่าสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สิทธิทั้งสองประการนี้ต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ดังนั้นรัฐบาลใดจะมาอ้างว่าต้องพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ หรือต้องแก้ปัญหาปากท้องก่อน แล้วจึงค่อยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองย่อมขัดต่อหลักการนี้

4) **ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ** การเลือกปฏิบัติถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพราะทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่า มีฐานะ หรือความแตกต่างใดก็ตาม ทุกคนต้องได้รับความเสมอภาคเสมอภาคคือการที่ทุกคนได้รับความเท่าเทียมกันในฐานะที่เกิดเป็นคน ดังนั้นความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ คือเกณฑ์การวัดว่าสังคมหนึ่งสังคมใดมีการละเมิดหรือเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเสมอภาค หรือการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เท่าเทียมกัน

5) **การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น** หมายความว่าประชาชนแต่ละคนและกลุ่มของประชาชนหรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ได้อย่างเท่าเทียม

6) **ตรวจสอบได้และใช้หลักนิติธรรม** หมายถึงรัฐและองค์กรที่มีหน้าที่ในการก่อให้เกิดสิทธิมนุษยชน จึงต้องมีบทบาทและหน้าที่ตอบคำถามให้ได้ว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการ

ปฏิบัติให้และเกิดผลจริงในประเทศของตนได้และส่วนสิทธิใด ที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการสากลก็ต้องอธิบายต่อสังคมได้ว่าจะมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะรัฐต้องมีมาตรการปกครองประเทศโดยใช้หลักนิติธรรมหรือปกครองโดยอาศัยหลักการที่ใ้กฎหมายอย่างเที่ยงธรรม ประชาชน สามารถที่จะเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย ไม่มีข้อขัดข้อง มีความเท่าเทียมกันและเป็นไปตามหลักของกฎหมาย และไม่มีใครที่จะอยู่เหนือกฎหมายได้

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ทุกคนมีและได้รับตั้งแต่เกิด ดังนั้นทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพ และมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของสิทธิมนุษยชนมากขึ้นจึงต้องเข้าใจหลักการต่างๆ ของสิทธิมนุษยชนซึ่งสิทธิเสรีภาพ หมายถึง สิทธิที่มีการบัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายของแต่ละรัฐ ว่าประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพว่าประชาชนจะมีสิทธิ และเสรีภาพในเรื่องใด มากน้อยแค่ไหน เพียงใด ขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมประเทศนั้นๆ

สิทธิ หมายถึง อำนาจทางกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองกับบุคคลซึ่งก่อให้เกิดหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามประมวลกฎหมาย มีการรับรอง คุ้มครอง และต้องไม่เป็นการรบกวนสิทธิหรือหน้าที่อันสมควรเป็นไปตามสิทธิที่ตนเองพึงได้รับ เป็นความชอบธรรมที่บุคคลสามารถใช้กับผู้อื่นเพื่อคุ้มครองและรักษาประโยชน์อันสมควรได้

เสรีภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะกระทำการใดๆ ได้ตามที่ตนปรารถนา โดยไม่มีอุปสรรคขัดขวาง เช่น เสรีภาพในการพูด เสรีภาพในการนับถือศาสนา ความมีสิทธิที่จะธรรมจะพูดได้โดยไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น(กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ:2555)

นอกจากมนุษย์ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพตามหลักสิทธิมนุษยชนแล้ว มนุษย์ทุกคนต้องมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งอธิบายความหมายของสิทธิมนุษยชน ในแง่ของการให้คุณค่าแก่ความเป็นคน ว่าทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่กำหนดสิทธิมาตั้งแต่เกิด ใครจะละเมิดไม่ได้ และไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในการมีชีวิตและความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ เพราะคนทุกคนที่เกิดมาบน โลกมีศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ ดังนั้นการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพความเป็นมนุษย์ ห้ามทำร้ายร่างกายหรือทรมานอย่างโหดร้าย ตลอดจนการกระทำใดๆ ที่ถือเป็นการเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้รับการรับรองอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศอนุสัญญา และปฏิญญาระหว่างประเทศหลายฉบับ สังคมในปัจจุบันมักจะละเลยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพราะมีการให้คุณค่าของคนต่างกันตามสถานภาพทางสังคมของคนแต่ละคน เช่น กำนัน นายทหาร ภารโรง นายกรัฐมนตรี ซึ่งสถานภาพเหล่านั้นไม่ใช่ตัวชี้วัดว่ามนุษย์หรือคนคนนั้นมีศักดิ์ศรีของมนุษย์หรือไม่ แต่ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คือการให้คุณค่าความเป็นคนตาม

ธรรมชาติไม่ว่าจะเกิดมาเป็น ผู้ชาย ผู้หญิง กระเทย คนพิการ ปัญญาอ่อนหรือยากจน ต้องถือว่าคนทุกคนมีคุณค่าเท่ากัน ต้องปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์อย่างเสมอหน้ากัน เพราะถือเป็นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยกัน

## 2. ปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิที่ทุกคนมีและได้รับในฐานะที่เป็นเกิดเป็นมนุษย์มีศักดิ์ศรี มีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิและเสรีภาพที่ทำให้คนๆ นั้น ได้รับการคุ้มครองสิทธิที่ไม่ใคร่ไม่สามารถล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนเหล่านี้ได้โดยหลักสิทธิมนุษยชนมีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองส่งเสริมและป้องกันการละเมิดสิทธิ เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของบุคคล ซึ่งสิทธิที่คุ้มครองส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในการทำงานของบุคคลในฐานะผู้ใช้แรงงาน ตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกฎหมายรัฐธรรมนูญได้รับรองไว้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา บทบาทของสหกรณ์ฯ ในการส่งเสริมสิทธิตามหลักการกฎหมายที่รับรองสิทธิมนุษยชนผู้ใช้แรงงาน ดังนี้

### ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ข้อ 3 ทุกคนมีสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งบุคคล

ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติ อันเป็นการละเมิดปฏิญญานี้ และจากการขู่ข่มให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

ข้อ 8 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาอันมีประสิทธิผลจากศาลที่มีอำนาจแห่งรัฐต่อการกระทำอันล่วงละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งตนได้รับตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

ข้อ 12 บุคคลใดจะถูกแทรกแซงตามอำเภอใจในความเป็นส่วนตัว ครอบครัว ที่อยู่อาศัย หรือการสื่อสาร หรือจะถูกกลบหลู่เกียรติยศและชื่อเสียงไม่ได้ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายต่อการแทรกแซงสิทธิหรือการกลบหลู่ดังกล่าวนี้

ข้อ 19 ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความเห็นและการแสดงออก ทั้งนี้สิทธินี้รวมถึงอิสรภาพที่จะถือเอาความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง ที่จะแสวงหา รับ และส่งข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดผ่านสื่อใด และโดยไม่คำนึงถึงพรมแดน

ข้อ 22 ทุกคนในฐานะสมาชิกของสังคมมีสิทธิในหลักประกันทางสังคมและย่อมมีสิทธิในการบรรลุสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมอันจำเป็นยิ่งสำหรับศักดิ์ศรีของตนและการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอย่างอิสระผ่านความพยายามของรัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศและตามการจัดการและทรัพยากรของแต่ละรัฐ

ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงานในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานและการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัวและหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในได้รับการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่างรวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

ข้อ 26 ทุกคนมีสิทธิในการศึกษา การศึกษาจะต้องให้เปล่าอย่างน้อยในชั้นประถมศึกษาและขั้นพื้นฐาน ซึ่งการศึกษาระดับประถมจะต้องเป็นภาคบังคับ การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพจะต้องเปิดเป็นการทั่วไปและการศึกษาระดับสูงขึ้นไปจะต้องเข้าถึงได้อย่างเสมอภาคสำหรับทุกคนบนพื้นฐานของคุณสมบัติความเหมาะสม

ข้อ 29 (1) ทุกคนมีหน้าที่ต่อชุมชน ซึ่งการพัฒนาบุคลิกภาพของตนโดยอิสระและเต็มที่ จะกระทำได้ก็แต่ในชุมชนเท่านั้น

(2) ในการใช้สิทธิและอิสรภาพของตนทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดเพียงเท่าที่มีกำหนดไว้ตามกฎหมายเท่านั้น เพื่อวัตถุประสงค์ของการได้มาซึ่งการยอมรับและการเคารพสิทธิและอิสรภาพอันควรของผู้อื่น และเพื่อสอดคล้องกับความต้องการอันสมควรทางด้านศีลธรรม ความสงบเรียบร้อยของประชาชน และสวัสดิการทั่วไปในสังคมประชาธิปไตย

ข้อ 30 ไม่มีบทใดในปฏิญญานี้ ที่อาจตีความได้ว่าเป็นการให้สิทธิใดแก่รัฐ กลุ่มคนหรือบุคคลใดในการดำเนินกิจกรรมใด หรือกระทำใด อันมุ่งต่อการทำลายสิทธิและอิสรภาพในการกำหนดไว้ ณ ที่นี้

ทั้งนี้ประเทศไทยให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยมีการคุ้มครองส่งเสริมสิทธิในเรื่องของความเสมอภาคและห้ามเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ซึ่งได้ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ

เห็นชอบกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2591 และ ยังได้เข้าร่วมเป็นภาคีสถิติสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนอีกหลายฉบับ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดกาเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทาง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น แต่ประเทศไทยก็ยังพบปัญหาการละเมิดสิทธิในหลาย รูปแบบ โดยเฉพาะการละเมิดสิทธิของผู้ใช้แรงงานที่ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในการหา เลี้ยงชีพ ซึ่งเห็นได้จากสถานการณ์ด้านสิทธิแรงงานในประเทศไทยที่ได้กล่าวไว้ในสิทธิมนุษยชน บริษัทว่า ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย รวมทั้งแรงงานที่เป็น ผู้หญิงและแรงงานเด็ก ซึ่งการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนมีหลายรูปแบบ และมีหลายหน่วยงานให้พบ เห็น โดยเฉพาะกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมที่มีผู้ใช้แรงงานอยู่จำนวนมาก

การละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านแรงงานพิจารณาหลักการสิทธิมนุษยชนรับรองและ ปฏิบัติการเพื่อแปรหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ เพื่อให้ทุกคนมี งานทำอย่างเหมาะสม กล่าวคือ มีโอกาสในการทำงานรับรอง ค้ำครองและส่งเสริมสิทธิคนงาน และการคุ้มครอง และการเป็นตัวแทนด้านสังคม

สิทธิคนงาน โดยกำหนดมาตรการกลางด้านแรงงานสากลและอนุสัญญาด้านแรงงาน ได้พัฒนาให้มีการรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานดังที่ ร่างไว้ในกฎบัตรนานาชาติ เสรีภาพในการรวมตัว และสิทธิในการเจรจาต่อรองเป็นกลุ่ม การจำกัดการใช้แรงงานแบบบังคับ การถูกเลือกปฏิบัติ และ การทำงานตามมาตรฐานประสิทธิภาพการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน

ซึ่ง ดร. พจน์ อร่ามวัฒนานนท์ ได้กล่าวถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานต้องการ ว่าคือการ มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การแจ้งเตือนและค่าทำขวัญเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน การให้ค่าจ้างในระหว่างลาป่วย และอนุญาต ให้หยุดงานได้ เงินชดเชยภายหลังเกษียณ เป็นต้น ลักษณะการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมี หลายรูปแบบกล่าวคือ การจ้างทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ได้รับการควบคุมและไม่ได้รับการ คุ้มครอง เป็นงานที่ไม่มีสวัสดิการ หรือการคุ้มครองด้านสังคมใดๆซึ่งลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นจาก แรงงานในระบบและ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หาบเร่ หรือ เกษตรรายย่อย และแรงงานรับจ้างทั่วไป แรงงานนอกระบบเช่น คนงานที่ไม่มีนายจ้างเป็นการถาวร คนทำงานบ้านต่างๆไป รวมทั้งอยู่ที่ ทำงานที่ไม่มีระบบควบคุมและคุ้มครองในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเกษตร การผลิต และบริการ ซึ่งมี นายจ้างคนสุดท้ายอยู่ในเศรษฐกิจในระบบ การทำงานของแรงงานนอกระบบ ไม่สามารถจัดตั้ง องค์กรและมีตัวแทนได้(ดร.พจน์ อร่ามวัฒนานนท์, สิทธิมนุษยชนในบริษัท กรณีศึกษาบริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวิร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2562 จาก <http://arts.kmutt.ac.th>)

### 3.สนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน

#### 3.1 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2542 โดยมีบทบัญญัติด้านสิทธิทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ที่ให้สิทธิความเท่าเทียมกัน การห้ามลิดลอนมนุษยชนขั้นพื้นฐานการรับรองสิทธิในการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยสภาพการทำงานที่ยุติธรรม ค่าจ้างที่เป็นไปตามความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ การก่อตั้งสภาพการทำงาน สิทธิของคนงาน สิทธิในสวัสดิการสังคม การประกันสังคม(กองส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ และกรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และกระทรวงยุติธรรม : 23)ซึ่งสิทธิมนุษยชนที่ได้รับรองเกี่ยวกับสิทธิของผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ที่จะนำมาใช้เป็นหลักการในการช่วยวิเคราะห์สิทธิมนุษยชนที่สหกรณ์มีต่อพนักงาน มีดังนี้

#### ข้อ 6

1. รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรีและจะดำเนินขึ้น ตอนที่เหมาะสมในการปกป้องสิทธินี้

2. ขั้นตอนซึ่งรัฐภาคีแห่งกติกานี้จะต้องดำเนินเพื่อให้บรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างบริบูรณ์ จะต้องรวมถึงการให้คำแนะนำทางเทคนิคและวิชาชีพและ โครงการฝึกอบรม นโยบายและเทคนิคที่จะทำให้บรรลุผลในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอและการจ้างงานอย่างบริบูรณ์และเป็นประโยชน์ภายใต้เงื่อนไขทั้งหลายที่เป็นการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐานทางการเมืองและทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล

#### ข้อ 7

รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

(ก) ค่าตอบแทนขั้นต่ำ ที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย

- 1) ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกัน สภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน
- 2) ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติ แห่งกติกานี้



(ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(ค) โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใดนอกจากอาวุโสและความสามารถ

(ง) การพักผ่อนเวลาว่างและข้อจากดั่งที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงานและวันหยุด เป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทนตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วย

ข้อ 8

1. รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกัน

(ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือกเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตนทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์การที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ห้ามจำกัดการใช้สิทธินี้ นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและที่จำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติหรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

(ข) สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะจัดตั้งสหพันธ์หรือสมาพันธ์แห่งชาติและสิทธิของสมาพันธ์แห่งชาติที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์การสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ

(ค) สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะดำเนินงานอย่างเสรีโดยไม่ขึ้นอยู่กับการจำกัดใด นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและซึ่งจำเป็นในสังคมประชาธิปไตยเพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติหรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวมหรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

(ง) สิทธิที่จะนัดหยุดงาน หากใช้สิทธิโดยสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศนั้น

2. ความในข้อนี้ไม่ห้ามการกำหนดข้อจำกัดอันชอบด้วยกฎหมายในการใช้สิทธิเหล่านี้ โดยทหารหรือตำรวจ หรือฝ่ายบริหารของรัฐ

3. ไม่มีข้อความใดในข้อนี้ที่ให้อำนาจรัฐภาคีแห่งอนุสัญญาว่า ด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ใช้มาตรการทางนิติบัญญัติ หรือใช้กฎหมายในลักษณะซึ่งจะทำให้เสื่อมเสียต่อหลักประกัน ที่ให้ไว้ในอนุสัญญานี้

ข้อ 9

รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรับรองสิทธิของทุกคนในอันที่จะมีสวัสดิการสังคม รวมทั้งการประกันสังคม

ข้อ 10

รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองว่า

1. ครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยรวมของสังคมที่เป็นพื้นฐานและเป็นธรรมชาติควรได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลืออย่างกว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยเฉพาะในการจัดตั้งและในขณะที่ต้องรับผิดชอบต่อการดูแลและการศึกษาของเด็กที่ยังพึ่งตนเองไม่ได้การสมรสต้องกระทำโดยความยินยอมอย่างเสรีของผู้ที่เจตนาจะสมรส

2. มารดาควรได้รับการคุ้มครองพิเศษระหว่างช่วงระยะเวลาตามควรก่อนหรือหลังการให้กำเนิดบุตรในระหว่างช่วงระยะเวลาเช่นว่า มารดาซึ่งทำงานควรได้รับอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้าง หรือลาโดยมีสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมอย่างเพียงพอ

3. ควรมีมาตรการคุ้มครองและช่วยเหลือพิเศษแก่เด็กและผู้เยาว์ที่ป่วย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากชาติกำเนิดหรือเงื่อนไขอื่น ๆ เด็กและผู้เยาว์ควรได้รับการคุ้มครองจากการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม การว่าจ้างเด็กให้ทำงานซึ่งเป็นภัยต่อจิตใจหรือสุขภาพหรือเป็นอันตรายต่อชีวิตหรืออาจจะขัดขวางพัฒนาการตามปกติของเด็กควรได้รับการลงโทษตามกฎหมาย รัฐควรกำหนดอายุขั้นต่ำซึ่งห้ามไม่ให้มีการจ้างแรงงานเด็กและกำหนดค่าหมีโทษตามกฎหมายด้วย

#### ข้อ 11

1. รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัว ซึ่งรวมถึงอาหารเครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัยที่เพียงพอและสภาพการครองชีพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รัฐภาคีจะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อประกันการทำให้สิทธินี้เป็นจริง โดยรับรองความสำคัญอย่างแท้จริงของความร่วมมือระหว่างประเทศบนพื้นฐานของความยินยอมโดยเสรี

#### ข้อ 12

1. รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้

2. ขั้นตอนในการดำเนินการโดยรัฐภาคีแห่งกติกานี้เพื่อบรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างสมบูรณ์จะต้องรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อ

(ก) การหาหนทางลดอัตราการตายของทารกก่อนคลอดและของเด็กแรกเกิดและการพัฒนาที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพของเด็ก

(ข) การปรับปรุงในทุกด้านของสุขลักษณะทางสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรม

(ค) การป้องกันรักษาและควบคุมโรคระบาดโรคประจำถิ่น โรคจากการประกอบอาชีพ และโรคอื่น ๆ

(ง) การสร้างสถานะที่ประกันบริการทางแพทย์ และการให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ทุกคนในกรณีเจ็บป่วย

ข้อ 13

1. รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในการศึกษารัฐภาคีเห็นพ้องกันว่า การศึกษาจะต้องมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์และความสำนึกในศักดิ์ศรีของตนอย่างบริบูรณ์และจะต้องเพิ่มพูน การเคารพในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขึ้น พื้นฐาน รัฐภาคีเห็นพ้องกันอีกว่า การศึกษาจะต้องทำให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องส่งเสริมความเข้าใจความอดกลั้นและมิตรภาพระหว่าง ชาติและกลุ่มเชื้อชาติ ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มศาสนา ทั้งปวงและสานต่อไปถึงกิจกรรมของสหประชาชาติในการธำรงไว้ซึ่งสันติภาพ

ดังที่ได้กล่าวข้างต้นนั้นเป็นการกำหนดสิทธิต่างๆ ที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงาน ที่ให้สิทธิความเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ที่ได้รับการรับรองตามหลักของกฎหมายที่ช่วยคุ้มครองและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมแรงงานที่มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องทำงานหาเลี้ยงชีพเพื่อความอยู่ กุฎหมายที่บัญญัติไว้เหล่านี้จะช่วยเป็นแนวทางในการปฏิบัติส่งเสริมสิทธิมนุษยชนผู้ใช้แรงงานของพนักงานสหกรณ์ฯ

ทั้งนี้ยังมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ( ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันส่งเสริมคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีผลผูกพันให้ประเทศสมาชิกที่เป็นภาคีต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ได้รับความเสมอภาค รับโอกาสและรับการปฏิบัติงานที่ทัดเทียมในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้การให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 สอดคล้องกับพันธกรณีของไทยตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ซึ่งการส่งเสริมความเสมอภาคทางโอกาส และการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติมาตรา 11 คำนิยามว่าด้วย “การเลือกปฏิบัติ” ความหมายรวมถึง

1. การแบ่งแยก กีดกัน หรือลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความ เสมอภาคของโอกาสหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

แบ่งแยก กีดกัน หรือลำเอียงใดๆ ที่มีผลหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในทางโอกาส หรือการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงาน และอาชีพ ตามที่ประเทศสมาชิกจะได้กำหนด หลังจากปรึกษากับองค์กรผู้แทนนายจ้าง และลูกจ้างแล้ว

2. การแบ่งแยก กีดกัน ลำเอียงในเรื่องงานบางประเภทซึ่ง ต้องอยู่บนพื้นฐานของ ความต้องการที่แท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

3. การจ้างงาน และอาชีพ รวมทั้งการเข้ารับการศึกษา การเข้าทำงาน การประกอบ อาชีพประเภทต่าง ๆ

การดำเนินมาตรการ กับบุคคลที่ ต้องสงสัยเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ทำให้เกิดความ เสี่ยงต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีสิทธิที่จะ อุทธรณ์ต่อผู้มีอำนาจได้

จากการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายที่รองรับแสดงให้เห็นว่าเรื่องสิทธิ มนุษยชนเป็นเรื่องใกล้ตัวและมีความสำคัญมากสำหรับผู้ใช้งาน ที่เป็นหลักการปฏิบัติและ รับรองสิทธิต่างๆสำหรับผู้ใช้งานเพื่อป้องกันคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมถึงเป็นหลักประกัน ความปลอดภัยที่ควรได้รับการคุ้มครองในฐานะเป็นผู้ใช้งาน และเพื่อให้เข้าใจเรื่องสิทธิ มนุษยชนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูล ที่เกี่ยวกับทัศนคติ เรื่องสิทธิมนุษยชน เพื่อนำข้อมูลมา ประกอบการอธิบายงานวิจัย เพราะปัจจุบันทุกภาคส่วนให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมาก

### **ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน**

ธุรกิจย่อมมีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งดังนั้นธุรกิจที่ไม่คำนึงถึงสิทธิ มนุษยชนของลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า ผู้บริโภคและสังคม ย่อมไม่อาจสร้างความเชื่อมั่น และเป็นมงคลในการทำธุรกิจให้ยั่งยืนได้

การเคารพสิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ธุรกิจส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญในการ ดำเนินธุรกิจ ให้เป็นไปตามหลักการของกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน ที่ต้องบริหารจัดการธุรกิจให้ สอดคล้องกับตามกฎหมายที่ทำให้การปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ป้องกันการละเมิดสิทธิ มนุษยชนกับผู้ใช้งาน ซึ่งผู้ใช้งานคือบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบ ความสำเร็จ

ประเด็นสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องค่อนข้างอ่อนไหวและสามารถเชื่อมโยงกับประเด็น อื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเนื่องมาซึ่งการทำธุรกิจได้อย่างคาดไม่ถึง จึงนับเป็นความเล็งสำคัญที่อยู่ กับการดำเนินธุรกิจตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีความต้องการ การเรียกร้อง และแรงผลักดันจากสังคม ที่ออกมาเคลื่อนไหวในเรื่องนี้อีกทางด้วยธุรกิจต้อง ดำเนินงาน โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน อย่างจริงจัง และ สร้างให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงพลิกวิกฤตเป็นโอกาส ด้วยการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานภายในองค์กร คู่ค้า

ตลอดจนทั้งห่วงโซ่ อุปทาน และแน่นอนว่าหากธุรกิจมีการดูแลพนักงานที่ดีและสร้างสังคมรอบ  
ด้านที่ดีแล้ว องค์กรก็จะดีตามไปด้วย(ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนสืบค้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2562จาก  
<https://www.setsustainability.com/page/business-and-human-rights>)

#### 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภชัย มัสไพบุลย์, แล ดิลกวิทยรัตน์, จุฑา มนัสไพบุลย์ และรัชนิวรรณ อุทัยศรี  
(2528)จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทยโดยมี  
วัตถุประสงค์ที่จะประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้าง ศึกษาอุปสรรค  
ขัดขวางมิให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ เพื่อหาแนวทางในอันที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างชาวไทยไม่  
ต้องตกอยู่ใต้สภาวะการเอารัดเอาเปรียบ ถูกละเมิดสิทธิพื้นฐานอยู่ต่อไป

โดยคณะผู้วิจัยได้พบว่าสภาพการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างยังอยู่ในเกณฑ์  
ค่อนข้างดี แต่ก็ต้องยอมรับสมมุติฐานว่า ลูกจ้างยังประสบอุปสรรคขัดขวางจากนายจ้าง และกลไก  
ของรัฐ จนไม่สามารถได้รับสิทธิมนุษยชนเต็มรูปแบบ

อย่างไรก็ดี อาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างในประเทศไทย ได้รับการปฏิบัติที่ค่อนข้างเสมอ  
เหมือนกันจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง ชาย หญิง เชื้อชาติ หรือนับถือศาสนาใด สิ่งที่เป็นปัญหา  
คือการใช้สิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน และใช้สิทธิทวงถามปรับปรุงผลประโยชน์ยังคงถูก  
นายจ้างขัดขวาง นอกจากนั้นสิทธิต่างๆ ลูกจ้างพึงได้รับการจากรัฐยังอยู่ในขั้นต่ำ ทั้งนี้เนื่องจาก  
ลูกจ้างยังขาดการรวมตัวกันเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ขาดความต่อเนื่องในการสร้างสมอิทธิพลและ  
อำนาจต่อรองทางการเมือง และโดยทั่วไปขาดความรู้ว่ารัฐให้บริการอะไร และขาดความสะดวกใน  
การให้บริการนั้นๆ

รายงานการประเมินผลสถานการณ์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และผลการ  
ปฏิบัติงานประจำปี 2556.(2557) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้กล่าวถึงสิทธิทาง  
เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ในเรื่องสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และการผลักดันให้  
ประเทศไทยสัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ( International  
LabourOrganization : ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการ  
รวมตัว และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยหลักการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัว และ  
การร่วมเจรจาต่อรอง เนื่องจากถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากนายจ้างมาเป็นเวลาหลายสิบปี และมี  
แนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นได้สถิติการคุ้มครองแรงงานในรอบ 6 เดือน คือระหว่าง

มกราคม – มิถุนายน 2556 มีการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานถึง 9,124 คดี โดยเป็นคดีประเภทที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้อง ไม่รับกลับเข้าทำงาน หรือไม่จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และสถิติคดีย้อนหลังปี 2555 และ 2554 พบว่าคดีมีแนวโน้มสูงขึ้นต่อเนื่องตลอดมา สะท้อนให้เห็นว่าการละเมิดสิทธิแรงงานสูงขึ้น และยังมีข้อร้องเรียนที่พบว่า นายจ้างมีความพยายามกลั่นแกล้ง กีดกัน และแทรกแซงมิให้มีการรวมตัวในรูปแบบสหภาพ หรือทำให้สภาพแรงงานอ่อนแอ

ผศ.เฉลิมขวัญ กระจุกบุญยงค์ บทความเรื่อง สิทธิแรงงาน ( 2555) คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้กล่าวว่าสิทธิแรงงานนั้นถือเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญมาก โดยจะเห็นได้ว่ามีปัญหาการถูกกดขี่ข่มเหง สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ได้ถูกละเมิด มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานอย่างเป็นระบบ ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากทั่วโลก ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ไม่ได้รับค่าจ้างที่สามารถให้แรงงานและครอบครัวดำรงชีวิตได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งการที่แรงงานถูกละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานดังกล่าวส่งผลให้สิทธิมนุษยชนของแรงงานด้านอื่นๆ ต้องถูกระทบ แต่สำหรับประเทศไทยนั้น กฎหมายในประเทศส่วนใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้มีการอนุ มัตติตามกฎหมายและข้อผูกพันระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี หรือเข้าผูกพัน ซึ่งก็เป็นส่วนช่วยให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก

วสันต์ คาบุรวารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ทำการศึกษา เรื่อง สวัสดิการของแรงงานระดับหน่วยผลิตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดตลอดจนความพึงพอใจในสวัสดิการของแรงงานระดับหน่วยผลิตในภาคอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

โดยผู้วิจัย ได้พบว่าแรงงานได้รับสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 6 ด้าน คือ สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้างสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตของลูกจ้าง และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยนอกจากนี้แรงงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่ได้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ มีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง ในรูปของ เงิน โบนัส ค่าครองชีพเบี่ยชยัน ค่าเข้ากะ รองลงมาคือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและ สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน ตามลำดับ ในส่วนของแรงงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีการลงภายในประเทศ มีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับ

แรกคือสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน รองลงมาคือสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ในรูปของการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง และสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามลำดับ ซึ่งจากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของพนักงานในเรื่องของสวัสดิการที่พนักงานต้องการ และสมควรได้รับตามสิทธิมนุษยชนในฐานะของผู้ใช้แรงงาน ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

พจน์ อร่ามวัฒนานนท์ เอกสารวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง สิทธิมนุษยชนในบริษัท กรณีศึกษาเวลสแอนด์ โก ยูนิเวอร์ จำกัด และบริษัทในเครือ ซึ่งพบว่าบริษัท ตะหนักและให้ความสำคัญพินเคียรติของพนักงานในบริษัทฯ ทุกคน ให้การประกันได้ว่าพนักงานจะมีสิทธิในความปลอดภัยส่วนบุคคล ตลอดจนการมีสิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานปลอดภัยสะอาดและถูกสุขลักษณะ รวมถึงปราศจากการล่วงละเมิด หรือการข่มเหงในทุกรูปแบบเราใช้หลักความยุติธรรมและจริงใจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับค่าจ้างผลประโยชน์ต่างๆ และเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ รวมทั้งตะหนักถึงสิทธิ เสรีภาพในการรวมกลุ่มของผู้ร่วมงาน ไม่ใช่แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก ไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ และจะดำเนินการเพื่อรับรองโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ร่วมงานทุกคนเราปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานการทำงานที่บังคับใช้ในทุกที่ที่ดำเนินธุรกิจหรือปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นสภาพปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานว่ามีความสำคัญและทำให้ทราบถึงปัญหาสิทธิมนุษยชนผู้ใช้แรงงานที่ได้เกิดกับลูกจ้างที่พบเห็นในหน่วยงานหรือองค์กรแต่ละองค์กรว่าพบปัญหาใดบ้าง ดังเช่นปัญหาการใช้สิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสภาพแรงงาน ปัญหาการใช้สิทธิในการทวงถามผลประโยชน์ ปัญหาการถูกกดขี่ข่มเหง สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานถูกละเมิด มีการเอารัดเอาเปรียบ และการไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ที่ทำให้ทราบถึงปัญหาสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ยังทำให้ทราบถึงกระบวนการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานว่ามีกรให้สวัสดิการความปลอดภัยส่วนบุคคลรวมถึงสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสะอาดและถูกสุขอนามัยปราศจากการล่วงละเมิด การข่มเหง การการถูกเลือกปฏิบัติ รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งข้อมูลที่พบจากการศึกษางานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนี้ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมคุ้มครอง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนในงานวิจัยครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการ วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา ปัญหาสิทธิมนุษยชน รวมถึง บทบาทของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน โดยการ เรียบเรียงและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการแก้ไข รวมถึงการตระหนักรู้ถึง สิทธิมนุษยชน ของผู้ใช้แรงงานที่ควรจะได้รับ ประกันสิทธิจาก การทำงาน โดยผู้วิจัยขอเสนอ ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงาน ทั้งหมดที่ทำงานในสหกรณ์โคนมวังน้ำ เย็น จำกัด โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวนทั้งหมด 16 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประธานกรรมการ จำนวน 1 คน
2. ลูกจ้างประจำรายเดือน จำนวน 5 คน
3. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 10 คน

#### 2. เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้ แรงงาน โดยมีดำเนินการดังนี้

**2.1 ข้อมูลจากเอกสาร** คือข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ งานวิจัย กฎระเบียบข้อบังคับ กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน รายงานการประชุม รวมถึงข้อมูลจากสื่อ อิเล็กทรอนิกส์

**2.2 แบบสัมภาษณ์** ใช้ในการสัมภาษณ์ พนักงานสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด โดย แบ่งกลุ่มเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน 5 คน ลูกจ้างชั่วคราว 10 คน และประธานกรรมการ 1 คน



## 2.3 วิธีสร้างแบบสัมภาษณ์

2.3.1 ศึกษา หลักการและแนวคิด งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.3.2 ร่างแบบสัมภาษณ์ โดย ได้จัดแบ่งเนื้อหาออกเป็นหัวข้อเพื่อให้ จัดเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน และเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน

2.3.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เรียบเรียงเพื่อเขียนรายงานการวิจัย

## 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานผู้ใช้แรงงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน การสัมภาษณ์คุณอำนวย กัก ประธาน กรรมการของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด การสัมภาษณ์พนักงานรายเดือน และรายวันของสหกรณ์ฯ

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการ ศึกษาค้นหาเอกสารจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร และเอกสารอื่น ๆ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบ ในการศึกษางานวิจัย และข้อเสนอแนะ

## 4.การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากเก็บรวบรวม และที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก นำมาแยกแยะ แล้วจัดแบ่งข้อมูลที่ได้ตามประเด็นเพื่อทำการ นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมา วิเคราะห์ เพื่อสรุปข้อมูล เขียนรายงานการวิจัย โดยการเขียนบรรยายและสรุป วิเคราะห์ผลการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะในการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพ เรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษา สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด อ.วังสมบูรณ์ จ.สระแก้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์

จากการศึกษาเรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษาสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด
2. บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
3. แนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด

#### 1. ปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

ปัญหาสิทธิมนุษยชนของพนักงานสหกรณ์ฯ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาตลอดแม้ว่าทางสหกรณ์ฯ จะมีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในการเคารพให้เกียรติกัน โดยไม่มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ ลีลา การศึกษา สถานะทางสังคม ลักษณะทางกายภาพหรือสิ่งอื่นใด โดยปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมถึงการปกป้องไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนการถูกเลือกปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ซึ่งรวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสหกรณ์ฯ อย่างสมาชิก ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชนใกล้เคียง ซึ่งสหกรณ์ฯ ให้การสนับสนุน ปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอยู่ตลอดตามหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และสนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่พนักงานสหกรณ์ฯ พึงจะได้รับ ซึ่งเห็นได้จากสหกรณ์ฯ ให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากร โดยได้ให้ความหมายของ

บุคลากรว่า คือสมาชิกและพนักงานของสหกรณ์ฯ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมาย ด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน<sup>56</sup> และจากการบริหารจัดการโดยการคำนึงถึงองค์ประกอบหลัก 3 ประการ เรื่องคุณภาพ, ความปลอดภัยและสุขอนามัยผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อม แต่ยังคงปรากฏปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานให้พบเห็นในองค์กรอยู่และจากการสัมภาษณ์สามารถสรุปปัญหาสิทธิมนุษยชนของสหกรณ์ฯ ที่ยังปรากฏอยู่ดังนี้

**1.1 การถูกเลือกปฏิบัติ** จากการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานสหกรณ์ฯ ยังมีการเลือกปฏิบัติไม่ได้รับความเสมอภาคซึ่งเห็นได้ชัดเจนในระหว่างพนักงานรายเดือนกับพนักงานรายวันในเรื่องของการไม่ได้รับสิทธิในการพัฒนาศักยภาพในการอบรมศึกษาดูงาน รวมถึงการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่ทั่วถึงและเท่าเทียมกันให้กับพนักงาน ดังคำสัมภาษณ์ของของพนักงานรายวันที่ได้กล่าวถึงการไม่ได้รับความเสมอภาคไว้ดังนี้

“พนักงานรายวันมีโอกาสในการได้รับการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศน้อยกว่ารายเดือน จึงทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าที่ควรจะเป็น ” (นางสาวฉัตร สุระพจน์พนักงานรายวันสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการที่ไม่ทัดเทียมกันระหว่างพนักงานรายวันและรายเดือนในเรื่องของสิทธิการได้รับการท่องเที่ยวว่าโอกาสการได้ไปของรายวันมีน้อยหรือแทบไม่มีเลย” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ พนักงานรายวันสัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานรายวันไม่ได้รับสิทธิในการไปท่องเที่ยวเหมือนกับพนักงานรายเดือน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเข้าถึงสิทธิไม่เท่าเทียมกัน” (นางสาวสาวิณีบุญก้าพนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทนทัดเทียมกับรายเดือน และการรู้ข้อมูลก็น้อยกว่า คือถ้าทางสหกรณ์ฯ มีสวัสดิการอะไรให้พนักงานรายวันแทบจะไม่รู้เรื่องในด้านข้อมูลข่าวสารเลย” (นางสาวสุภาพ หวายเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานรายวันจะมีเวลาการทำงานเป็นกะเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ไม่สะดวกในการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานที่พร้อมเพียงกัน จึงทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

<sup>56</sup> รายงานประจำปี 2556, สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

ซึ่งคำสัมภาษณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานรายวันว่าไม่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน มีการถูกเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานรายวันกับพนักงานรายเดือน มีปัญหาการขาดความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูล ที่เป็นเหตุให้พนักงานไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงาน สิทธิสวัสดิการต่างๆ จึงทำให้ไม่สามารถรักษาสิทธิได้ เกิดปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ยัพบปัญหาของพนักงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในช่วงหยุดยาว เพราะโรงงานมีการผลิตอยู่ตลอดประกอบด้วยบุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงาน เป็นเหตุให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้ถูกจำกัดในการได้รับสิทธิสวัสดิการได้อย่างเสมอภาค ดังคำสัมภาษณ์ที่ได้แสดงถึงปัญหาดังนี้

“เวลาที่มีการจัดกิจกรรมพนักงานไม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน หรืออาจได้ข้อมูลที่ผิดพลาด จึงเป็นเหตุให้พนักงานเข้าใจผิดต่อวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนั้นๆ และเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมบางครั้งมีจำกัด โดยจะเพราะรายวันเนื่องจากเครื่องจักรมีการผลิตตลอด ทำให้พนักงานไม่สามารถให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ ” (นางมะยรี อินทรโชติ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่สามารถปฏิเสธที่จะไม่ทำงานในช่วงวันหยุดได้โดยเฉพาะช่วงหยุดยาวอย่างสงกรานต์ เนื่องจากโรงงานมีการผลิตอยู่ตลอด ( นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

จากคำสัมภาษณ์ทำให้พบเห็นในองค์กรของสหกรณ์ฯ ในเรื่องของการขาดความเสมอภาค มีการเลือกปฏิบัติกับพนักงานในการทำงาน การรับสิทธิที่ไม่เท่าเทียมกับในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การให้ข้อมูลความรู้ข่าวสาร นโยบายสวัสดิการต่างๆ ที่สหกรณ์ฯ ให้การดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานตามสิทธิมนุษยชน การถูกเลือกปฏิบัติทำให้พนักงานไม่สามารถรับสิทธิสวัสดิการที่สหกรณ์ฯ มีได้อย่างเสมอภาค และยังทำให้เกิดปัญหาการล่วงละเมิดสิทธิกัน การขาดการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานกับลูกน้อง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานกับองค์กร รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**1.2 ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน** จากคำสัมภาษณ์พบว่าสหกรณ์ฯ ยังมีปัญหาของความปลอดภัยในการให้พนักงานทำงานด้วยสภาพร่างกายที่ไม่พร้อมการที่มีพนักงานไม่เพียงพอในการทำงาน อุปกรณ์ความปลอดภัยไม่เพียงพอที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีห้องพยาบาลอุปกรณ์และยารักษาไม่พอเพียงกับพนักงาน เพราะว่าสหกรณ์ฯ งาน ยังขาดความพร้อมในการดูแลคุณภาพชีวิตให้พนักงานมีความปลอดภัย ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อจำนวนของพนักงานสหกรณ์ฯ ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย

ในการทำงาน รวมถึงปัญหาที่เกิดจากพนักงานไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยของสหกรณ์ฯ เพราะพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนจึงทำให้ไม่ตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญดังกล่าวถึงประเด็นปัญหาดังนี้

“ในบางกรณีทีมงานเร่งรีบ มีพนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานพนักงาน และพนักงานที่มีอยู่ต้องทำงานจนเสร็จตามเป้าหมาย จนทำให้พนักงานอ่อนล้าจากการทำงาน หรือทำให้มีเวลาพักน้อยลง” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สวัสดิการที่ให้กับพนักงานยังไม่มีความพร้อมที่จะดูแลรักษาพนักงาน เช่น ห้องรักษาพยาบาล อุปกรณ์และยา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการและรับรองพนักงานในสหกรณ์ฯ” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ให้ความสำคัญความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน แต่พนักงานมีจำนวนมากและหลายฝ่าย จึงทำให้ควบคุมการดูแลพนักงานได้ยากและไม่ทั่วถึง และจำนวนพนักงานที่เยอะจึงทำให้สหกรณ์ฯ ขาดความพร้อมในการดูแลอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย” (นางสาววิภาณี บุญญา พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทำตามระบบความปลอดภัยที่สหกรณ์ฯ ส่งเสริม เช่น ไม่ใส่อุปกรณ์เซฟตี้ในการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าไม่เป็นอันตรายหรือไม่สะดวกต่อการทำงาน ทำให้เกิดความปลอดภัยซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลเสียหายนได้ และสถานที่ทำงานบางหน่วยงานมีภาวะเสี่ยงต่ออันตราย เช่น ห้องปฏิบัติการ จะมีสารเคมี ถ้าพนักงานได้รับสารเคมีเป็นระยะเวลาาน อาจทำให้สุขภาพร่างกายของพนักงานได้รับความเสี่ยง”(นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานมีจำนวนมากการจัดการกิจกรรมงานค่อนข้างจะลำบาก โดยจะเพราะการจัดสถานที่อำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้เพียงพอกับพนักงาน รวมถึงสถานที่ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมบางครั้งไม่เหมาะสม กับเรื่องที่จะอบรมให้กับพนักงาน รวมถึงเวลาไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรม” (นางสาวราไพพร อินทร์กอง พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

จากคำสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าวพบว่าสหกรณ์ฯ ยังขาดความพร้อมให้กับพนักงานในเรื่องความพร้อมของอุปกรณ์ดูแลป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความพร้อมในการดูแลพนักงานในกรณีได้รับบาดเจ็บ ความพร้อมในการจัดการการทำงานของพนักงานเพราะว่ายังพบว่าพนักงานยังได้รับการปฏิบัติงานในขณะที่สภาพร่างกายขาดความพร้อมในการทำงาน พนักงานมี

ความอ่อนล้าแต่ยังต้องปฏิบัติงานต่อเพราะพนักงาน ไม่เพียงพอในกรณีที่มียางด่วน ซึ่งทำให้พนักงานอาจได้รับอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานได้

### 1.3 ปัญหาการบังคับใช้กฎระเบียบ ด้านสิทธิมนุษยชน

สหกรณ์ฯ มีการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน แต่ก็ยังพบปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เพราะมีปัญหาการบังคับใช้กฎระเบียบ ขาดความเคารพกฎระเบียบไม่เห็นความสำคัญ จึงเป็นเหตุให้พนักงานต้องตกอยู่ในสภาวะกดดัน ขาดสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ขาดการเคารพสิทธิเสรีภาพระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหัวหน้า ที่เป็นสาเหตุทำให้พนักงานไม่สามารถรับสิทธิสวัสดิการด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างเท่าเทียมตามกฎระเบียบที่สหกรณ์ฯ มีให้กับพนักงาน เนื่องจากการขาดประสิทธิภาพในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนตามกฎระเบียบ การเคารพสิทธิมนุษยชน และการรักษาสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามกฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชนที่สหกรณ์ฯ มีให้กับพนักงาน ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ได้รับข้อมูลการแจ้งการฝึกอบรมไม่ละเอียด และล่าช้าจากการส่งต่อข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้างาน จึงทำให้พนักงานไม่มีความพร้อมต่อการฝึกอบรม” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทราบรายละเอียดในเรื่องของสิทธิในสวัสดิการที่ให้รูปแบบต่างๆ ว่าได้เท่าไร และได้ในกรณีใดบ้าง จึงทำให้พนักงานไม่ได้รับการศึกษาสิทธิที่เค้าสมควรได้” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทราบข้อมูลว่าตนเองมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของสวัสดิการว่ามีอะไรบ้างที่จะได้รับ ได้รับจำนวนเท่าไร และต้องทำอะไรถึงจะได้รับ” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สวัสดิการบางอย่างที่สหกรณ์ฯ ให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เช่น บัตรโครงการอาหารกลางวันที่ได้รับ 700 บาทต่อเดือน ชุดฟอร์มไม่เพียงพอสำหรับบางหน่วยงาน เนื่องจากเสื้อเปื้อนจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ”(นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทราบรายละเอียดในเรื่องของสิทธิในสวัสดิการที่ให้รูปแบบต่างๆ ว่าได้เท่าไร และได้ในกรณีใดบ้าง จึงทำให้พนักงานไม่ได้รับการศึกษาสิทธิที่เค้าสมควรได้” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นหลักฐานที่แน่นอนว่าพนักงานในสหกรณ์ฯ จะได้รับสวัสดิการอะไร และมีเกณฑ์การให้อย่างไร อย่างเช่น งานบวช งานแต่ง งานศพ เป็นต้น ”(นางสาว ไร่ไพโร อินทร์ทอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจเรื่องสิทธิที่ได้รับรองตามกฎหมายว่ามีอะไรบ้าง และคุ้มครองอย่างไร แล้วสหกรณ์ฯ มีสิทธิอะไรให้สำหรับพนักงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินที่พนักงานควรได้ฐานะการเป็นพนักงานของสหกรณ์ฯ ”(นางสกุลตรา พุ่มเทศ , สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“การปฏิบัติงานยังมีข้อผิดพลาด มีปัญหาการถ่ายทอดและมอบหมายการทำงาน จึงทำให้ขาดความเข้าใจในการทำงานและมีผลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุขั้นต้นๆ ของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความคิดเห็นที่ไม่เข้าใจกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึง ขาดประสิทธิภาพในการจูงใจในการทำให้พนักงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสิทธิ สร้างความสัมพันธ์ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน จึงทำให้การจัดกิจกรรมหรือการส่งเสริมนั้นไม่เป็นไปตามนโยบาย” (นายวัทธิกร ไหลสกุล พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานของสหกรณ์ฯ มีจำนวนมาก หลายฝ่ายหลายระดับ รวมถึงสหกรณ์ฯ ยังมีหลายธุรกิจ จึงทำให้การติดต่อประสานงาน การมอบหมายงานไม่ชัดเจน เพราะว่ายังขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น ไม่คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆ ขาดความร่วมมือจากพนักงาน เนื่องจากพนักงานไม่เข้าใจหรือเห็นความสำคัญของประโยชน์ที่จะได้รับ” ( นายอำนาจ ทงก๊ก ประธานกรรมการ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทราบถึงกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิด้านการทำงาน เช่นสิทธิในความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สิทธิเสรีภาพในการทำงาน สิทธิคุ้มครองการถูกแทรกแซงในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีกฎหมายรับรองสิทธิสำหรับผู้ใช้แรงงาน” (นางวารุณี คำกัน พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานมีความอ่อนไหวในเรื่องของค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินที่เป็นรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ก็ตาม พนักงานจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้รับกับเพื่อนร่วมงานว่าได้รับค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการต่างๆ เช่นชุดฟอร์ม สิทธิท่องเที่ยว เงินช่วยเหลือคลอดบุตร อุบัติเหตุ และงานศพ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะทำให้พนักงานทุกคนในสหกรณ์ฯ พอใจในสิ่งที่สหกรณ์ฯ ให้สิทธิ และส่งเสริมตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงาน” (นายอำนาจ ทงก๊กสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานมีการเรียกร้องที่จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งบางครั้งประสิทธิภาพ และหน้าที่ในการรับผิดชอบงานยังเหมือนเดิม รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น ชุดฟอร์ม การไปท่องเที่ยว ค่าภัตอาหารกลางวัน ฯลฯ ที่พนักงานต้องการให้เพิ่มเติมจากที่เคยได้ เพราะพนักงานที่ได้รับคิดว่าไม่เพียงพอต่อความต้องการ” (นายวัชรกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“คิดว่าสิ่งที่ได้รับอยู่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ยังอยากได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม และอยากได้สวัสดิการที่มากกว่านี้ เพื่อรับรองและคุ้มครองพนักงานได้อย่างรอบด้าน” (นางสาวสำเริง พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

จากคำสัมภาษณ์ดังกล่าวพบปัญหาการขาดประสิทธิภาพการจัดการดูแลสิทธิสวัสดิการด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน ในเรื่องของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการของสหกรณ์ฯ การให้ความรู้ความเข้าใจสิทธิมนุษยชนที่พึงได้รับ การถ่ายทอดนโยบายด้านสิทธิสวัสดิการให้กับพนักงาน การให้ความรู้ความเข้าใจในการรับสิทธิสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่สหกรณ์ฯ มีให้กับพนักงานในการดูแลคุณภาพชีวิตให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน

## 2. บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

### 2.1 สิทธิมนุษยชนด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าสหกรณ์ฯ ได้มีการป้องกันส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการทำงาน ปราศจากการขัดขวางหรือการได้รับอันตรายต่อสภาพร่างกายหรือสภาพจิตใจ ในเรื่องต่อไปนี้

**ความปลอดภัยส่วนบุคคล** มีการปกป้องคุ้มครอง ส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน การให้เกียรติกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยปกป้องความเป็นส่วนตัวหรือสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน หรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจอย่างคู่ค้า ผู้บริโภค และชุมชนเพื่อไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากความแตกต่างโดยไม่ส่งเสริมการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ด้วยการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รวมถึงจัดให้มีช่องทางในการแจ้งข้อมูลและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนเพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขต่อไป รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีที่



เคารพสิทธิ มนุษยชน พื้นฐานซึ่งกันและกันที่จะช่วยกันสร้างให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รักองค์กร ถือเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงานร่วมกัน และความปลอดภัยเป็นหัวใจหลักของโรงงาน” (นางมะยูรี อินทรโชติ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ใส่ใจความรู้สึกของพนักงาน จึงให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจพนักงานในการทำงาน โดยการอบรมให้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เคารพสิทธิเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดปัญหาการละเมิดสิทธิ” (นางวารุณี คำกัน พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ยัง มีการส่งเสริมให้ ความเคารพ ความไว้วางใจ ซื่อสัตย์แก่องค์กรและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของการทำงานในสหกรณ์ฯ เพื่อความปลอดภัยต่อผลิตภัณฑ์และพนักงานทุกคนในสหกรณ์ฯ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์พนักงานรายวัน ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ มีการตระหนัก และยึดมั่นในเรื่องของคุณภาพและจริยธรรมในการทำงาน โดยการออกนโยบายหลักการในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบเพื่อรับรองสิทธิ ” (นางสาวศรัณย์พร สรรพกิจ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“มีการส่งเสริมพนักงาน ให้มีอิสระ เสรีภาพ มีความเสมอภาคเท่าเทียม มีความ รัก ความสามัคคี ทำงานตรงต่อเวลา ไม่เอาเปรียบกัน และทำด้วยความ ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงานที่สำคัญต้องรักองค์กรเพราะองค์กรเป็นของพนักงานทุกคน”(นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง รู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความรักและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานและการทำงานมีประสิทธิภาพตามกฎระเบียบของสหกรณ์ฯ” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความเคารพเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลอื่นที่รู้จักหรือร่วมงานด้วยการไม่แทรกแซงหรือละเมิดสิทธิคนอื่น ” (นางสาว ราไพพร อินทร์กอง พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างประนีประนอม นอบน้อม ให้ความเคารพซึ่งกันและ ช่วยกันดูแลทรัพย์สินส่วนรวม มีความจริงใจและซื่อสัตย์กับงานที่ทำและเพื่อนร่วมงาน” (นางสาวสำเร็จ พรหมมาสุข พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ให้พนักงานปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และหลักการทำงานร่วมกัน ต้องใส่ใจ ให้เกียรติ และความเคารพกับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งหัวหน้างาน โดยไม่ลิดรอนสิทธิหรือ หมิ่นเกียรติกัน”(นางสาวเจนจิรา วณมา พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

จากคำสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่ามีการส่งเสริมให้พนักงานเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรักความสามัคคี มีความซื่อสัตย์สุจริต มี คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ไม่ไปละเมิดสิทธิหรือล่วงล้ำผู้อื่น รวมถึง ไม่ว่าจะต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร ผู้บริโภค หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างลูกค้า และชุมชนรอบนอก โดยการยึดหลัก สิทธิมนุษยชน และเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ในการทำงานร่วมกัน

**ความปลอดภัยในการทำงาน** มีมาตรการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อ สุขภาพและสุขอนามัยของพนักงาน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่าง ผู้บริโภค ลูกค้า และชุมชน ให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักการปฏิบัติของสิทธิมนุษยชน ดังคำ สัมภาษณ์ฯ ดังนี้

“สหกรณ์ฯ เป็นองค์กรใหญ่ สถานที่ทำงานจึงมีเปรียบเสมือนเป็นบ้านของ พนักงานทุกคน ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงต้องมีความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้พนักงานทำงานได้สะดวก เช่น ระบบแสง เสียง ต้องได้มาตรฐาน สภาพแวดล้อมมีการ จัดระเบียบ ทิวทัศน์ที่อำนวยความสะดวกสภาพร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน ” (นายอำนาจ ทงกั ก ปรชานกรรมการ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ เป็นโรงงานผลิตนม จึงมีความสำคัญมากที่จะต้องส่งเสริม ให้ คำแนะนำ และต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามสุขลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความปลอดภัยแก่ ผู้บริโภคและตัวพนักงานเองตามที่สหกรณ์ฯ มีการส่งเสริม” (นายวัทธิกร ไหลสกุล พนักงานราย เดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ความปลอดภัยเป็นหัวใจหลักของโรงงาน ถ้าโรงงานไม่มีความปลอดภัยพนักงาน จะทำงานไม่ได้อรรถประโยชน์ เพราะฉะนั้น สหกรณ์ฯ จะมีทีมงานที่คอยดูแลรักษาความปลอดภัย ทุกจุด เพื่อให้ปลอดภัยต่อร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็แสง สี เสียง ที่จะกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งใส่ใจในความปลอดภัยในด้านการผลิตนม ว่านมที่ผลิตออกไป ต้องมีปลอดภัย ในเรื่องของสุขอนามัย และได้คุณภาพตามกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บริโภคมั่นใจ ว่าผลิตภัณฑ์นมปลอดภัยทุกกล่อง” (นางมะยุรี อินทรโชติ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ทางสหกรณ์ฯ มีการคำนึงถึงความปลอดภัย สุขอนามัย และคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่แรกเข้า โดยมีการอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ ให้ทราบถึงหลักการในการปฏิบัติงานร่วมกัน กฎระเบียบในการเป็นพนักงานของสหกรณ์ฯ รวมถึงการ รณรงค์เรื่องความปลอดภัย ในการสวมหมวกนิรภัย และเมื่อได้ เข้ามาปฏิบัติงาน ในแผนกต่างๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทางองค์กรก็จะมี อุปกรณ์ความปลอดภัย ให้พนักงานใช้ เพื่อความปลอดภัยและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อย่างเช่น ถ้าพนักงานทำงานที่มีเสียงดัง ก็จะมีการสวมใส่ที่ครอบหู แต่ถ้าพนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับช่างก็จะมี การสวมใส่รองเท้าเซฟตี้ ถ้าในส่วนงานอื่นๆ ก็จะดูตามหน้างานว่าเค้าอันตรายด้านไหน จะมีอุปกรณ์จัดให้ตามความเหมาะสม และ ทางสหกรณ์ฯ ยังมีหน่วยรักษาความปลอดภัยในสถานประกอบการเพื่อช่วยเหลือพนักงานด้วยอีกแรงหนึ่ง” (นางวารุณี คำกัน พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“มีอุปกรณ์ป้องกันและรักษาความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขอนามัย เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายหรือ อุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน โดยมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย แก่พนักงานเองและ บุคคลภายนอก เช่นผู้รับเหมา ที่เข้าปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อให้ได้รับความปลอดภัยตามนโยบายของสหกรณ์ฯ” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“คุณภาพในการปฏิบัติงานทางสหกรณ์ฯ มีระยะเวลาการทำงาน และการพักผ่อนที่เหมาะสมให้กับพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มากเกินไป ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณภาพ ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“มีการเฝ้าระวังความปลอดภัย สุขอนามัยในระหว่างกระบวนการผลิตการทำงาน เช่น การ สวมหมวกกันผมร่วง ระหว่างปฏิบัติงาน ตัดเล็บให้สะอาด ห้ามทาแป้งขณะทำงาน สวมรองเท้าผ้าใบให้เรียบร้อย ตามกฎระเบียบของสหกรณ์ฯ” (นางสาววิชรา ศิริทรัพย์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

นอกจากมีการป้องกันความปลอดภัยในเรื่องของอุปกรณ์ฯ เครื่องจักรที่ป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานแล้ว สหกรณ์ฯยังให้การดูแลพนักงานให้ได้รับการทำงานในพื้นที่ที่ปลอดภัย เหมาะแก่การทำงานสถานที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งองค์ประกอบที่ทำให้สภาพแวดล้อมน่าปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นห้องน้ำสะอาด พื้นที่ทำงานสะอาด ไม่อึดอัดหรือคับแคบ ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“สภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีส่วน ในเรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าสถานที่แออัด ก็จะทำให้ไม่สะดวกต่อการทำงาน อาจส่งผลต่อสภาวะร่างกายและจิตใจ

ของพนักงานสหกรณ์ฯ จึงมีการจัดสถานที่ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงานในห้องต่างๆ ถ้าอากาศร้อนเกินไปจะทำให้เกิดความเสียหายต่อผลิตภัณฑ์ หรือส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจในการทำงานของพนักงานและยังมีกิจกรรมและนันทนาการต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้พัก ได้ผ่อนคลายได้เรียนรู้ ได้แสดงออกอิสรภาพทางความคิด สร้างเสริมกำลังใจให้พนักงาน ส่งเสริมในเรื่องความสามัคคี พบปะสังสรรค์ ทำให้เกิดความรักภักดีกับองค์กร เกิดความสัมพันธ์ที่ดีให้กัน ซึ่งทั้งหมดเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ จะ มีทีมงานที่คอยดูแล เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเช่น การสูบบุหรี่ จะมีกฎระเบียบ มีพื้นที่ ะเพราะให้เพื่อไม่ให้กระทบคนที่ไม่สูบบุหรี่ หรือการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ได้มาตรฐาน อย่างเช่นระบบแสงสว่าง ความร้อน อุปกรณ์เซฟตี้ต่างๆ” (นายวัทธิกร ไหลสกุล พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ได้มีการจัดสถานที่พักผ่อนให้แก่พนักงาน ระหว่างพักงาน เช่น ที่สูบบุหรี่ ห้องน้ำ เพื่อช่วยให้พนักงานพักผ่อน ร่างกาย สมอง และ สายตา เนื่องจากอยู่เครื่องผลิต หรือทำงาน นาน จึงทำให้เกิดความเมื่อยล้า และยัง มีการจัดกีฬา มีวอล์กแรลลี่ ที่ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้เกิดการสร้างทีมเวิร์คของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้จักกันมากขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้การติดต่อประสานงานกันง่ายขึ้น” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

จากการสัมภาษณ์พบว่าสหกรณ์ฯ ได้ดูแลความปลอดภัยและถูกสุขอนามัยในการทำงานให้กับพนักงาน ตามหลักการ กฎหมายและ โดยสหกรณ์ฯ ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการก้าวไปสู่ความสำเร็จสูงสุดของสหกรณ์ฯ ดังนั้นสหกรณ์ฯ จึงสนับสนุนให้มีกิจกรรมด้านความปลอดภัยควบคู่กับกิจกรรมการเพิ่มผลิต ทั้งนี้ความปลอดภัยช่วยลดความสูญเสีย ลดต้นทุนการผลิต และยังเสริมสร้างสวัสดิภาพอันดีแก่พนักงาน<sup>4</sup> ซึ่งสหกรณ์ฯ ได้มีการจัดการดูแลรักษาสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร โรงงาน ให้มีความปลอดภัย รวมถึงอุปกรณ์ดูแลความปลอดภัย มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงานสหกรณ์ฯ และที่สำคัญในการดำเนินการใดๆ สหกรณ์ฯ คำนึงถึงจริยธรรม ในการรับผิดชอบต่อผู้บริโภคด้วยการผลิตนมและบริการที่มีคุณภาพ รับผิดชอบต่อ

<sup>4</sup> คู่มือความปลอดภัยในการทำงาน, คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ต่อพนักงานด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยที่สหกรณ์ฯ ใส่ใจดูแลพนักงานทางด้านจิตใจพนักงานในการทำงานร่วมกัน ให้เข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่แทรกแซงหรือละเมิดสิทธิของกัน เคารพและให้เกียรติกัน พึงพาอาศัยกันเปรียบเสมือนครอบครัว และสหกรณ์ฯ เปรียบเสมือนเป็นบ้านของทุกคนที่ต้องช่วยกันดูแลรักษา ดังคำกล่าวคุณมะยูรี อินทรโชติ ที่กล่าวไว้ว่า “การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รักองค์กร ถือเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงานร่วมกัน และความปลอดภัยเป็นหัวใจหลักของโรงงาน”

## 2.2 สิทธิมนุษยชนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงาน

สหกรณ์ฯ มีการจัดอบรมส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือขัดขวางพนักงาน โดยให้การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ให้โอกาสในการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงานให้กับพนักงานสหกรณ์ฯ ได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียม ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“สหกรณ์ฯ ให้สิทธิการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยการให้สิทธิลาไปเรียน มีงบประมาณสำหรับคู่เงินเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะทางสหกรณ์ฯ ถือว่า การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด จึงมีการส่งเสริมอยู่ตลอดเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง รวมทั้งยังมีการส่งเสริมการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตัวเอง และพัฒนาองค์กร เช่น ร่วมมือกับอาจารย์เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อมาอบรม การพัฒนาระบบไฟฟ้า ระบบพลังงาน แสงอาทิตย์โซลาเซลล์ เพื่อส่งเสริมให้เข้าใจการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานรู้จักใช้อย่างเป็นระบบ และประหยัดพลังงาน” (นายอำนาจ ทงก๊ก ประธานกรรมการ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“มีการให้พนักงานไปศึกษาดูงานอยู่ตลอด ตามระดับต่างๆ มีการอบรม การเทรนนิ่งทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะ และการศึกษามีการให้ทุนเรียนดีแก่ ลูกพนักงาน และลูกสมาชิกโดยส่วนใหญ่ ลูกสมาชิกไปเรียนจบมา ก็จะมาทำงานที่สหกรณ์ฯ ปัจจุบันก็จะมีงบประมาณสนับสนุนเพื่อการศึกษาให้แก่พนักงาน ” (นายวัทธิกร ไหลสกุล พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“มีการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมจะมีการสำรวจว่าแต่ละหน่วยงานต้องฝึกอบรมเพิ่มเติมเรื่องอะไร เพื่อให้ตรงกับงานและนำมาพัฒนางานที่ตนปฏิบัติอยู่ และมีการส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เปิดกว้างทั้งแนวคิด ความคิด และสามารถรู้ถึงการดำเนินชีวิตภายนอกองค์กรซึ่งเป็นความรู้รอบตัวที่หาไม่ได้ในที่ทำงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในงานที่ทำอยู่ ” (นางมะยูรี อินทรโชติ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“มีการส่งพนักงานไปอบรม ศึกษาดูงานต่างๆ อย่างเช่นฝ่ายคลังสินค้าจะไปดูงานกับบริษัท ดูเมื่อกว่าการทำงานเค้าทำงานอย่างไร และที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีไปดูงานของ อ.ส.ค.(องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย) ของฝ่ายส่งเสริมประจำทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะของพนักงาน” (นางวารุณี คำกัน พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“มีการฝึกอบรมทักษะพนักงาน ตั้งแต่เริ่มทำงาน เพื่อให้เข้าใจกฎระเบียบหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการทำงานเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความฉลาด และสามารถนำวุฒิมาปรับพิจารณาเงินเดือน ได้ สหกรณ์ฯ ยังมีส่งพนักงานไปการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ พร้อมมีสวัสดิการให้ เช่นรถรับส่ง เบี้ยเลี้ยงให้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ มีการอบรม เช่น KPI(ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน) ให้กับพนักงานใหม่ และเก่าปีละครั้ง เพื่อพัฒนาทักษะ มีการส่งเสริมการดูงานและการศึกษาให้แก่พนักงานและผู้บริหารตามความเหมาะสม เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กร” ( นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ว่าจะมีการอบรมให้กับพนักงานใหม่ เช่นการ ปฐมนิเทศ เพื่อให้ทราบและเข้าใจกฎระเบียบทำเนียบของสหกรณ์ฯ และมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในแผนกต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของการทำงาน ให้โอกาสพนักงานได้ไปศึกษาเรียนต่อ และศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ ไม่ว่าจะภายในประเทศและต่างประเทศ ” (นางสาวฉัตร สุระพจน์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“มีการฝึกอบรม แล้วนำความรู้ กลับมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมการศึกษาให้แก่พนักงาน ในการให้สิทธิเสรีภาพในการไปศึกษาต่อพร้อมทั้งเปิดโอกาสในการ ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ออกไป” (นางสาวสาวิณีบุญคำพนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการอบรมเกี่ยวกับหน้าที่การงานของ พนักงาน โดยมีการประชุม อบรมพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ ให้การศึกษาแก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อโดยการเปิดโอกาสตามสิทธิที่ควรได้ มีการส่งเสริมการศึกษาดูงานให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม ” (นางสาวสำเริง พรหมมาสุข พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการอบรมพนักงาน ประชุมงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจ งานและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้สอบถามถึงความเข้าใจ หรือมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลให้แก่เพื่อนร่วมงาน

ทราบมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ถ้า เรียนไม่จบ เช่น ป. 6 ม.6 ก็สามารไปเรียนต่อให้จบได้ในช่วงวันเสาร์ อาทิตย์” (นางสาวนวนลจันทร์ ศรีสะอาด พนักงานรายวันสัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

จากคำสัมภาษณ์พบว่า สหกรณ์ฯ ได้พัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน โดยจัดให้มีการอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ให้พนักงานเรียนรู้งานจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งการพัฒนาให้พนักงานมีคุณภาพและสามารถตอบสนองนโยบายของสหกรณ์ฯ ช่วยสร้างการผลิตที่มีคุณภาพลดการสูญเสียการผลิต ทำให้สหกรณ์ฯ ประสบความสำเร็จด้านธุรกิจอย่างยั่งยืน

### 2.3 สิทธิมนุษยชนด้านการรับค่าตอบแทน

มีการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการจ้างงาน ในเรื่องของค่าตอบแทน ค่าจ้าง ตามความมาตรฐานการจ้างงานรวมถึงตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบความสามารถ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังคำสัมภาษณ์ที่ให้ความสอดคล้องระหว่างประธานกรรมการกับพนักงานที่ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนไว้ดังนี้

“สหกรณ์ฯ ให้ค่าตอบแทนด้านต่างๆ แก่พนักงานที่เท่าเทียมกันตามตำแหน่งหน้าที่ และคุณค่าของงานที่ทำ ทางสหกรณ์ฯ มีมาตรฐานในการให้ค่าตอบแทนตามมาตรฐานความรู้ การศึกษา อายุงาน และความสามารถ อย่างเช่น ค่าตอบแทน จะให้จากผลการดำเนินงานที่ได้ในแต่ละปี ให้ตามสิทธิของสหกรณ์ฯ ที่พึงมีพึงได้ สหกรณ์ฯ จะมีโบนัสให้ทุกปี ส่วนค่าล่วงเวลาก็จ่ายให้พนักงานตามกฎหมายกำหนด และทางสหกรณ์ฯ ก็มีสวัสดิการต่างๆ ให้ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงที่ออกไปทำงานนอกสถานที่ เงินช่วยเหลือพนักงานในกรณีงานศพของพนักงาน รวมถึงมารดา บิดา สามี ภรรยาของพนักงาน รวมทั้งมีนม มีน้ำช่วยเหลือให้กับพนักงาน หรือแม้แต่ในกรณีพนักงานเจ็บป่วยก็มีสวัสดิการตรงนี้ให้ สหกรณ์ฯ มีการพาพนักงานไปท่องเที่ยว ไม่ว่าจะทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง พร้อมทั้งผ่อนคลายไปด้วย เรื่องสวัสดิการอย่างชุดฟอร์ม ที่ มอบให้พนักงานเป็นอะไรที่เห็นได้ชัดเจน สวัสดิการทั้งหมดเหล่านี้ สหกรณ์ฯ ส่งเสริมอยู่ตลอดเพราะพนักงานเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน” (นายอำนาจ ทงกัก ประธานกรรมการสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“ค่าตอบแทนที่สหกรณ์ฯ ให้กับพนักงานทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน สหกรณ์ฯ ให้อย่างยุติธรรมตามความเหมาะสมของตามตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถ เช่น ค่าตอบแทนเป็นรูปของตัวเงิน ก็เป็นเงินเดือนที่เห็นได้ชัดเจน ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาและที่นำมาเป็นลักษณะของเงินในระดับต่างๆ ที่แตกต่างกันไปอย่างเช่น ค่าโทรศัพท์ โครงการอาหารกลางวัน ฯลฯ ที่เหมือนเป็นการให้ทางอ้อม โดยพนักงานทั้งหมดจะได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ

อย่างเท่าเทียม และค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การพาไปสัมมนา อมรม ท่องเที่ยวนอกสถานที่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน”( นายวัชรกร ไหลสกุล พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะมีให้ขึ้นอยู่กับผลประกอบการของสหกรณ์ ๆ ค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย บางกรณีก็มากกว่ากฎหมายกำหนด เงินโบนัสขึ้นอยู่กับผลดำเนินงาน ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจะเป็นสวัสดิการในเรื่องของชุดฟอร์มพนักงานซึ่งเหมาะสมแก่การสวมใส่ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในแต่ละจุด และเป็นมาตรฐานเดียวกันและสนับสนุนให้พนักงาน มีการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ตามสิทธิที่พนักงานควรได้รับตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ” (นางมะยรี อินทรโชติ พนักงานรายเดือนให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ให้ค่าล่วงเวลาให้ตามกฎหมายกำหนดและมีการให้มากกว่าตามที่กฎหมายกำหนด อย่างเช่นเทศกาลกฎหมายให้ 3 เท่า สหกรณ์ๆ ให้ 3-4 เท่า ค่าตอบแทนประจำปี ไหนเหมาะสมตามผลประกอบการ ถ้าปีให้กำไรดีจะได้สูงถึง 4 เดือนขึ้นไป ส่วนโบนัสจะให้ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ ๆ เงินปันผล ส่วนอื่นๆ อย่างเช่นค่าเบี้ยเลี้ยงที่ให้ในการไปต่างจังหวัด ค่าโทรศัพท์ที่เหมาะสม สวัสดิการเรื่อง เกิด แก่ เจ็บ ตาย จะอิงจากอายุงาน เช่นมีอายุงานตั้งแต่ 0-1 ปี 5,000 บาท, 1-3 ปี 10,000 บาท, 3-5 ปี 15,000 บาท, 5-7 ปี 20,000 บาท, 7-10 ปี 30,000 บาท, 10-13 ปี 40,000 บาท, 13ปีขึ้นไป 50,000 บาท ให้ในกรณีพ่อ แม่ ลูก สามี และภรรยาของพนักงานเสียชีวิต ส่วนกรณีเกิดหรือพนักงานที่คลอดลูก กับพนักงานที่ป่วยจะมีไปเยี่ยมพนักงานจะมีนมให้ 1 ลิตรและเงิน 1,000 บาทและจะมีสวัสดิการพนักงานงานบวช งานแต่ก็จะมีเงินให้ 2,000 บาท พนักงานทั้งหมดจะได้ตามมาตรฐานนี้เหมือนกัน เพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาคส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจะมีชุดฟอร์มพนักงาน ที่ได้เท่ากันหมดไม่ว่าจะเป็นระดับล่างจะได้เท่ากันปีหนึ่ง 3 ชุด จะไม่มีแบ่งว่าใครได้มากหรือน้อยกว่ากัน”(นางวารุณี คำกัน พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ที่สหกรณ์ ๆ ให้อยู่ มีความเหมาะสม ตามสิทธิที่พนักงานสมควรได้ เพราะให้ตามกฎหมายแรงงาน ค่าตอบแทนประจำปี ให้ตามรูปแบบของสหกรณ์ๆ คือให้ตามผลประกอบการของแต่ละปี โบนัสก็เหมือนกับค่าตอบแทน ถ้าเราได้กำไรเยอะ โบนัสและค่าตอบแทนเราก็จะได้เยอะตาม ผลการดำเนินงานส่วน สวัสดิการอื่นๆ ที่สหกรณ์ ๆ ส่งเสริมให้ก็จะมีค่าเบี้ยเลี้ยงออกนอกสถานที่ มีค่าโทรศัพท์ให้ระดับหัวหน้างาน งานบวช งานแต่ง ใส่ซองละ 2,000 บาท เงินช่วยเหลืองานศพ ค่าพวงหรีด เงินร่วมทำบุญ นม น้ำ ซึ่งให้เหมาะสมและครอบคลุม อย่างเป็นมาตรฐาน เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการได้รับสวัสดิการต่างๆและ



ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินก็จะมีชุดฟอร์มให้ปีละสามชุด มีการสนับสนุนให้พนักงาน ได้ท่องเที่ยว เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนและจิตใจหลักจากการทำงาน ” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“มีการให้ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาในการทำงานวันหยุด ให้ตามหลักกฎหมายและตามสิทธิที่สมควรได้ ส่วนโบนัสให้ตามผลกำไร รวมถึงการให้ สิทธิค่าสำรองเลี้ยงชีพ มีสวัสดิการ เงินกู้ มีสวัสดิการอื่นๆ เช่นงานบวช งานแต่ง ชุดฟอร์ม ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพหรือต่อการปฏิบัติงานและยังมีการให้สิทธิในการท่องเที่ยวต่างจังหวัด ต่างประเทศ การไปศึกษาดูงานเพื่อ เป็นการ ผ่อนคลาย และพัฒนาความรู้ ” (นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“การให้ค่าตอบแทนให้ตามสิทธิที่พนักงานควรได้ เช่น เงินเดือน พนักงานทำงานให้โดยการใช้เวลาทำงานแลกกับเงินเดือนที่ควรได้ ค่าล่วงเวลาพนักงานทำงานล่วงเวลา ก็สมควรที่จะได้รับเงินค่าล่วงเวลาตามอัตราที่เหมาะสม ค่าตอบแทนและ โบนัสก็เช่นกันพนักงานสมควรได้ตามมาตรฐานของการดำเนินงาน เพื่อ ตอบแทนพนักงาน ที่ตั้งใจทำงานและ เป็นกำลังใจในการทำงานต่อไปส่วนสวัสดิการต่างๆ ที่ให้ตามความเหมาะสมเช่นค่าโทรศัพท์ ค่าเบี้ยเลี้ยง การเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาโรงพยาบาลจะมีสวัสดิการครอบคลุมตั้งแต่ การเกิด การเจ็บ ตลอดจนการตาย เพื่อเป็นตอบแทนและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานทุกคน และยังมีค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมอบให้แก่พนักงานดังเช่น ชุดฟอร์มพนักงานเพื่อ ความเหมาะสมให้ดูมีมาตรฐาน เป็นแบบเดียวกัน และรู้ว่าเป็นหน่วยงานไหน ฝ่ายไหน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมยังมีให้พนักงานไป ท่องเที่ยวเพื่อให้พนักงานดูงานเพื่อให้เกิดความ กิดสร้างสรรค์ เพื่อได้ผ่อนคลายและประยุกต์ใช้กับการทำงาน” (นางสาวณภัทร สุระพจน์พนักงานรายวัน ให้สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ให้ค่าล่วงเวลาตามมาตรฐานกฎหมายแรงงาน ค่าตอบแทนและโบนัสให้ตามผลการดำเนินงาน สวัสดิการอื่นๆพอ แม่ พนักงานเสียชีวิตจะมีสวัสดิการให้ เช่น นม และเงิน มีการให้ค่าบัตรอาหารกลางวัน และชุดฟอร์ม ให้ตามสิทธิและความเหมาะสมของพนักงาน อย่างเป็นมาตรฐาน ” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ พนักงานรายวัน ให้ สัมภาษณ์ เมื่อ วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาหรือค่ากะได้ตามกฎหมาย ค่าตอบแทนและโบนัสได้ดี ตามผลกำไรและสวัสดิการอื่นๆ เช่นค่าโทรศัพท์ งานบวช งานแต่ง มีให้พนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ มีสวัสดิการอุบัติเหตุที่ทำให้ ทุกคน เวลาป่วยมีประกันสังคม และเงินช่วยเหลือของสหกรณ์ฯ พร้อมนมมอบให้ มีชุดพนักงาน และอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น หมวก เสื้อเอี๊ยม ให้

พนักงานไว้ใช้ในการทำงานเพื่อความสะดวก ” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลา ที่สหกรณ์ฯ ให้ได้รับอย่างเหมาะสมและพึงพอใจตามหลักของ กฎหมาย ส่วนค่าตอบแทนและโบนัสได้ตามอายุงานและผลกำไรซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันสหกรณ์ฯ ยังมีประกันสังคมที่โรงงานทำให้ มีสวัสดิการเรื่องเจ็บป่วย มีชุดฟอร์ม เอี๊ยม หมวก และให้สิทธิ ในการท่องเที่ยว แก่พนักงานตามความเหมาะสม ” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“โบนัสและค่าตอบแทนที่สหกรณ์ฯ ให้มีความเหมาะสมและ พอใจ ค่าล่วงเวลาให้ สมเหตุสมผล ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่พอใจ ถ้าพนักงานเจ็บป่วยจะมีค่าสวัสดิการให้ มีประกันสังคม ส่วนสวัสดิการทำงานก็จะมีค่าโทรศัพท์ ชุดฟอร์ม ให้กับพนักงานตามส่วนและยังมีการพาพนักงาน ไปท่องเที่ยวและจัดกิจกรรมทั้งในและ นอกสถานที่เพื่อให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพัน ” (นางสาวสาวิณีบุญก้า พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาได้รับอย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนกับโบนัส ได้ตามอัตราส่วนของผล กำไรสหกรณ์ฯ มี ประกันสังคม มีสวัสดิการ ถ้า เกิดบุตร เจ็บป่วยหรือตาย มีเอี๊ยม มีเสื้อผ้าทำงาน มี หมวก มีให้สิทธิการท่องเที่ยว ที่จะได้รับเงินและสิ่งของเพื่อ ช่วยเหลือ ตามมาตรฐานของสหกรณ์ฯ ที่ทุกคนจะ ได้รับ ในการเป็นพนักงานของสหกรณ์ฯ ” (นางสาวเจนจิรา วนมา พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาค่าตอบแทน และ โบนัสได้เหมาะสมตามหลักของสหกรณ์ฯ และ สวัสดิการ มีห้องรักษาพยาบาล เวลาป่วยก็ไปหาได้ ได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่สหกรณ์ฯ ให้ เช่น เอี๊ยม หมวก ตามหน้าที่การทำงาน” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด พนักงานรายวัน ให้ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

จากคำสัมภาษณ์พบว่าสหกรณ์ฯ ได้ให้ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่า เทียมกัน พร้อมทั้งให้สวัสดิการต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้กับพนักงานดูแลคุณภาพ ชีวิตให้กับพนักงานตามสิทธิที่พนักงานควร ได้รับประกันความปลอดภัยและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ที่ควรได้รับการดูแลให้กับพนักงานตามสิทธิที่ควรได้รับประกันในการทำงานที่สหกรณ์ฯ

- 3 แนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัดที่ส่งผลต่อสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด และชุมชนโดยรวม

แม้ว่าสหกรณ์ฯ จะมีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน แต่ก็ยังพบเห็นปัญหาเกิดขึ้นในการสถานที่ทำงาน ที่ทำให้พนักงานไม่ได้รับสิทธิในการมีสภาพการทำงานที่เป็นธรรม ที่ควรได้รับการแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชน และจากแนวทางในการแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์คือการส่งเสริมให้พนักงานมีการตระหนักถึงการเคารพซึ่งกันและกัน โดยให้เกียรติกัน ปฏิบัติกันอย่างเท่าเทียมกัน หลีกเลี่ยงกันละเมิดสิทธิ รวมถึงตระหนักถึงความปลอดภัยเพื่อไม่ให้ได้รับอันตราย โดยการมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่เลือกปฏิบัติ และการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนตามหลักกฎหมาย ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ควรจัดพนักงานให้เหมาะสมกับงาน และเพียงพอต่อการทำงาน เพื่อไม่ให้พนักงานทำงานหนักจนเกินไป ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดหรืออ่อนล้าจากการทำงานที่มากไป ให้ความรู้ความเข้าใจในการร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม และโอกาสในการไปศึกษาดูงานที่เท่าเทียม” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“ควรจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และให้ข้อมูลให้พนักงานทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องของสิทธิสวัสดิการ”( นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ควรให้อิสระการทำงานและมีการควบคุมการทำงานที่เหมาะสมพอดีกับงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าหรือถูกกดดันจากการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพที่ดี และพนักงานก็มีสุขภาพจิตที่ดีด้วย และควรจัดกิจกรรมในเวลา สถานที่ที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกมีส่วนร่วมของพนักงาน ” (นางสาวสุภาพ ห้วยเปรม พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ควรแบ่งหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน และให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของสิทธิและหน้าที่ของตน ให้รับรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ที่แท้จริง จากการส่งเสริมสิทธิด้านการปฏิบัติงาน และมีการปรับทัศนคติแนวคิดให้กับพนักงานเพื่อให้เข้าใจเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการเหลื่อมล้ำทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีรางวัลจูงใจให้กับพนักงานที่มีความร่วมมือ ” (นายอำนาจ ทงกั๊กประธานกรรมการสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“ควรให้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ของการปฏิบัติงานว่าหน้าที่ของเราต้องทำอะไรบ้าง โดยไม่ไปล้ำเส้นงานของคนอื่น ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันเพื่อทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมฝึกอบรมพัฒนาทักษะอย่างเสมอ และควรจัดหาอุปกรณ์ สถานที่เพื่อรองรับพนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ ” (นายวัทธิกร ไหลสกุล พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ควรให้ข้อมูลความรู้และความเข้าใจในเรื่องสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองในฐานะ  
ผู้ใช้แรงงาน และจัดการอบรมให้เหมาะสมกับตารางการทำงานของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้มี  
ประสิทธิภาพ” (นางวารุณี คำกั้น พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“ควรณรงค์ให้พนักงานช่วยดูแลทรัพย์สินของสหกรณ์ฯ ให้เหมือนทรัพย์สินของ  
ตัวเอง ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่พนักงานควรได้ บนพื้นฐานความสามารถของตนเอง”  
(นางสกุลตรา พุ่มเทศ พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจและรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ให้แรงจูงใจเกี่ยวกับ  
กิจกรรม การดูแลสถานที่ และทำสำรวจพนักงานว่าควรเพิ่มความรู้ความสามารถด้านไหน ” (นาย  
ภูเบศร คล้ายเจตน์ดี พนักงานรายเดือน สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ควรให้พนักงานทราบถึงเหตุผลและผลที่จะเกิดจากการไม่เคารพเพื่อนร่วมงาน  
กติกการทำงานร่วมกัน รวมถึงกฎระเบียบในการทำงานต่างๆ ที่สหกรณ์ฯ มี เพื่อควบคุมมาตรฐาน  
ของการทำงานในฐานะพนักงานสหกรณ์ฯ ควรจัดอบรมให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน และ  
ความรู้ของพนักงานแต่ละคน และให้ความเข้าใจในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ และมอบรางวัล  
ใจให้พนักงานที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริม” ( นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ พนักงานรายวัน สัมภาษณ์  
วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ควรให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของกฎระเบียบรักษาความปลอดภัยและ  
สุขอนามัย และควรตระหนักถึงความสำคัญกิจกรรมที่สหกรณ์มีการส่งเสริม” (นางสาวสำเริง พรหม  
มาสุข พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ควรให้ความเข้าใจถึงกฎระเบียบว่าทำไมต้องมีกฎ มีเหตุผลอะไร เพื่อให้พนักงาน  
เข้าใจถึงสาเหตุของการออกกฎระเบียบ การอบรม และการให้สวัสดิการ เพื่อที่จะได้รู้และเข้าใจ  
และนำไปปฏิบัติตาม พร้อมรางวัลในการส่งเสริมให้กับพนักงานที่มีส่วนร่วม” (นางสาวนวลจันทร์  
ศรีสะอาด พนักงานรายวัน สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

ซึ่งจากคำสัมภาษณ์สามารถสรุปแนวทางแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนในองค์กรของ  
สหกรณ์ฯ ในการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดย  
ปราศจากการเลือกปฏิบัติ การให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีอุปกรณ์ป้องกัน  
อันตรายในการทำงาน หรือไม่ให้ได้รับความเสี่ยงจากสภาพการทำงาน โดยการจัดหาอุปกรณ์  
ป้องกันและให้อยู่ในความพร้อมที่จะใช้งาน รวมถึงการจัดบุคคลกรให้เพียงพอต่อการทำงาน  
เพื่อให้พนักงานไม่ต้องทำงานหนักเกินไป จนเกิดความเหนื่อยล้าที่อาจเป็นสาเหตุที่จะทำให้  
พนักงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน การส่งเสริมให้โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานที่เป็น

ธรรมกับพนักงานทุกคนและควรให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานเพื่อเป็น  
แนวทางในการปฏิบัติงานด้วยกันด้วยการเคารพสิทธิเสรีภาพกัน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้ใช้แรงงานควรจะได้รับไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ตามที่กล่าวไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน และกฎหมาย ที่คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ แต่อย่างไรก็ตามหากผู้ใดละเมิด สิทธิ หรือกีดขวางการใช้สิทธิของผู้ใช้แรงงาน ก็ย่อมจะเกิดปัญหาตามมาในรูปแบบต่างๆ อย่างเช่น การถูกแทรกแซง การกีดกัน การบีบบังคับ การถูกกลั่นแกล้ง ข่มขู่ ขาดการเคารพกัน เกิดการเลือกปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่องานและหน่วยงาน ผู้ประกอบการจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะดำเนินการเรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ได้รับรองไว้

สหกรณ์ฯ ได้เห็นความสำคัญในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน จึงมีการส่งเสริมสิทธิ เพื่อให้พนักงาน ทุกคน ได้รับความยุติธรรม มีความเท่าเทียมกัน ปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตาม หลักสิทธิมนุษยชน ตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถใช้สิทธิอื่นๆ ได้โดยปราศจากการกีดขวางจาก บุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานกรณีศึกษาสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

#### 1.ผลสรุปที่ได้จากการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาบทบาท และหน้าที่ ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัดที่ส่งผลต่อสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด และชุมชนโดยรวม

## 1.2 ผลการวิจัย

### 1.2.1 ปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1) ปัญหาการเลือกปฏิบัติพบว่าพนักงานรายวันของสหกรณ์ฯ ยังมีการถูกเลือกปฏิบัติที่ทำให้ไม่ได้รับสิทธิเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ไม่ได้รับการอบรมศึกษาดูงาน ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการของสหกรณ์ฯ ได้อย่างทัดเทียมพนักงานรายเดือน เพราะว่าพนักงานรายวันได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ไม่ชัดเจนและทั่วถึง จึงเป็นเหตุให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิเหล่านี้ได้ เพราะมีความเลื่อมล้ำขาดความเสมอภาค และการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานที่ทุกคนควรเคารพสิทธิซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานกับลูกน้อง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานกับองค์กร รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ที่เป็นสาเหตุของการละเมิดสิทธิและการเลือกปฏิบัติต่อกัน ทั้งนี้ยังพบว่าโรงงานมีการผลิตต่อเนื่องตลอดเวลาและพนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน พนักงานจึงต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอด จึงทำให้ถูกจำกัดสิทธิในพักผ่อนช่วงวันหยุดยาว และการได้รับสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชน

2) ปัญหาความปลอดภัยพบว่าสหกรณ์ฯ ยังขาดประสิทธิภาพในการดูแลพนักงานในด้านความปลอดภัยตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชน ในเรื่องของอุปกรณ์ดูแลรักษาความปลอดภัยของพนักงานไม่เพียงพอ และมีการให้พนักงานปฏิบัติงานในขณะที่ร่างสภาพร่างกายไม่พร้อมทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานต่อเนื่องเพราะบุคลากรไม่เพียงพอและงานอยู่ในช่วงที่มีความเร่งรีบ จึงทำให้พนักงานไม่ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกิดขึ้น

3) ปัญหาการบังคับใช้กฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน พบว่าสหกรณ์ฯ ยังขาดประสิทธิภาพการดูแลและการบังคับใช้กฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน เนื่องจาก พนักงานยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ และไม่ได้รับสิทธิมนุษยชนที่พึงมีได้ เนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลและรับข้อมูลข่าวสาร สวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เท่าเทียมกัน รวมถึงพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน จึงทำให้ไม่ได้รับรักษาสิทธิเสรีภาพหรืออาจไปละเมิดสิทธิเสรีภาพผู้อื่น และการเรียกร้องสิทธิเกินขอบเขตที่พึงมีพึงได้ รวมถึงปัญหาการไม่เคารพสิทธิเสรีภาพระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหัวหน้า การขาดสิทธิเสรีภาพพื้นฐานในการได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน และขาดการได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นเหตุให้พนักงานไม่ได้รับสิทธิมนุษยชนตามกฎระเบียบที่สหกรณ์ฯ มีให้กับพนักงาน

## 1.2.2 บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน

1) สิทธิมนุษยชนด้านการการสภาพแวดล้อมในการทำงาน สหกรณ์ฯ มีมาตรการดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างผู้บริโภครู้ คู่ค้าและชุมชน โดยรอบให้เป็นไปตามหลักกฎหมายและหลักการสิทธิมนุษยชน ในการปกป้องคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยเพื่อสร้างให้พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีดังนี้

**ความปลอดภัยส่วนบุคคล** สหกรณ์ฯ มีการ ปกป้องคุ้มครองโดยการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน การให้เกียรติกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิที่เกิดจากความแตกต่าง อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ สัญชาติ สิทธิความเป็นพลเมือง วิถีทางเพศ หรือความพิการ โดยการปฏิบัติกันอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเข้าใจ รวมทั้งไม่สนับสนุนและเข้าไป มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนดังกล่าว

**ความปลอดภัยในการทำงาน** โดยมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ช่วยป้องกันอันตรายระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน และป้องกันความเสี่ยงในการได้รับอันตรายขณะทำงาน หรืออยู่ในพื้นที่เสี่ยงอันตราย โดยการดูแลความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย รวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงาน ในการ จัดสถานที่ทำงาน ให้ถูกสุขอนามัยและ ไม่ให้พนักงาน ทำงาน ในที่อันตรายโดยไม่จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานให้แก่ พนักงาน อย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานจะต้องได้รับความปลอดภัยจากการมีสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ในการมีสถานที่ทำงานที่สะอาดถูกหลักอนามัย ระบบแสง สี และเสียงที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานความปลอดภัย บรรยากาศ สภาพแวดล้อมทำงานที่ดีที่ช่วยเอื้ออำนวยสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการทำงาน

2) สิทธิมนุษยชนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงาน

**การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน** สหกรณ์ฯ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการก้าวหน้าในอาชีพการงานในการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ โดยไม่ขัดขวางหรือเลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติโดยการฝึกอบรมให้กับพนักงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน การให้โอกาสทางการศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้โอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่ง การศึกษาดูงานถือเป็นหัวใจหลักในการนำความรู้กลับมาใช้ ดังนั้น



สหกรณ์ฯ จึงมีการส่งเสริมคุณงานอยู่ตลอด เพื่อพัฒนาทักษะพนักงานเปิดกว้างทางแนวคิด ความคิด เรียนรู้ประสบการณ์ภายนอกในการศึกษาคูงานนอกสถานที่ สหกรณ์ฯ ได้มีการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสการก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานพัฒนาให้พนักงานมีคุณภาพและสามารถตอบสนองนโยบายของสหกรณ์ฯ ช่วยสร้างการผลิตที่มีคุณภาพ ลดการสูญเสียการผลิต ทำให้สหกรณ์ฯ ประสบความสำเร็จด้านธุรกิจอย่างยั่งยืน

### 3) สิทธิมนุษยชนด้านการรับค่าตอบแทน

**ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม** สหกรณ์ฯ ให้ค่าตอบแทนตามกฎหมาย

กำหนดในเรื่องค่าล่วงเวลา ส่วนค่าตอบแทนและ โบนัสให้ตามผลการดำเนินงานตามหลักของสหกรณ์ฯ รวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับ พนักงาน ทุกคนอย่างเสมอภาคในการดูแลพนักงานให้ได้รับสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ควรได้ในการทำงานร่วมกับสหกรณ์ฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือขัดขวางไม่ให้พนักงานรับสิทธิประโยชน์ เช่นการให้การเงินช่วยเหลือในกรณีคลอดบุตร เจ็บป่วย ตาย รวมทั้งยังมีประกันสังคม สวัสดิการเงินกู้ และยังมีสวัสดิการอื่นๆ ให้กับพนักงานอย่างชุดฟอร์มที่ให้พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และพนักงานก็พอใจมาก รวมทั้งสิทธิในการได้รับการท่องเที่ยว เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานเพราะว่าสหกรณ์ฯ ถือว่าเป็นสวัสดิการเหล่านี้เป็นสิทธิที่พนักงานควรได้รับในการเป็นพนักงานของสหกรณ์ฯ ที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกพนักงาน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้ปฏิบัติงานมีคุณภาพที่ดี ทำให้สหกรณ์ฯ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย

#### 1.2.3 แนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัดที่ส่งผลต่อสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด และชุมชนโดยรวม

สหกรณ์ฯ ได้ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในการทำงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาค ให้สภาพความปลอดภัยและถูกสุขอนามัยรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสภาพกายและสภาพจิตใจของพนักงาน ให้โอกาสในการพัฒนาตัวเอง ทั้งการศึกษา การศึกษาคูงาน การอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่ม โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียม ให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ให้สวัสดิการของสังคมการทำงาน แต่สหกรณ์ฯ ยังพบปัญหาสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในองค์กรอยู่ ที่ต้องได้รับการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ดังนี้

1. ควรจัดบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน เพื่อป้องกันให้พนักงานไม่ต้องทำงานหนักเกินไป จนเกิดความเหนื่อยล้าหรือได้รับอุบัติเหตุจากความเหนื่อยล้า

2. ให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน หรืออยู่ในพื้นที่เสี่ยงอันตรายให้พร้อมต่อการใช้งานและเพียงพอต่อการใช้งาน
3. การให้ความรู้ความเข้าใจในการดำรงรักษาสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอภาคเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยการเคารพสิทธิเสรีภาพแก่กัน
4. ให้สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในการได้รับค่าจ้าง รับสิทธิสวัสดิการรับ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเท่าเทียม

## 2.อภิปรายผล

ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลการศึกษาแยกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

### 2.1 ปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด

ปัญหาการเลือกปฏิบัติในการเลือกปฏิบัติ นั้น เป็นเหตุให้เกิดความไม่เสมอภาคและไม่เท่าเทียมกัน เพราะมีความแตกต่างของบุคคล ซึ่ง “การเลือกปฏิบัติ” ความหมายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ คือการแบ่งแยก กีดกัน หรือลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลดล้างหรือทำความเสียหายต่อความ เสมอภาคของโอกาสหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ซึ่งสหกรณ์ฯ ยังพบปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติของพนักงานรายเดือนกับรายวันที่ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน บนพื้นฐานทางสังคม เพราะพนักงานสหกรณ์ฯ ไม่สามารถรับสิทธิเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสิทธิในสวัสดิการการคุ้มครองจากการทำงานได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ที่ส่งผลให้ขาดโอกาสและขาดความเสมอภาคในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาการแทรกแซงการทำงานเกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นกับพนักงาน และยังพบปัญหาการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการหยุดพักผ่อน เพราะสหกรณ์ฯ มีการผลิตตลอดเวลาประกอบกับบุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงาน จึงทำให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ช่วงวันหยุดยาวไม่สามารถปฏิเสธการทำงานได้ ทำให้พนักงานถูกลดลดสิทธิในช่วงวันหยุดยาวรวมทั้งการขาดการเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน และเสรีภาพในการเข้าถึงข้อมูลและรับข้อมูลข่าวสาร นโยบายสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เท่าเทียมกัน เป็นเหตุให้ถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งสหกรณ์ฯ ไม่สามารถปกป้อง

คุ้มครองให้เป็นไป ตามหลักปรัชญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน ในข้อ 7 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใด อันเป็นการละเมิดปรัชญานี้ และจากการยุ่งให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าวการขาดความเสมอภาคดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติ เพราะว่าสหกรณ์ฯ ไม่สามารถมอบสิทธิสวัสดิการด้านสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานได้อย่างเท่าเทียมกัน

**ปัญหาความปลอดภัย** ความปลอดภัยมีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ที่สหกรณ์ฯ ให้ความสำคัญในการปกป้องคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามหลักของกฎหมาย และตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานต้องการ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีการแจ้งเตือนและค่าทำขวัญเมื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน การให้ค่าจ้างในระหว่างลาป่วย และอนุญาตให้หยุดงานได้ เงินชดเชยภายหลังเกษียณ เป็นต้น แต่สหกรณ์ฯ ก็ยังประสบปัญหาการ เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานต้องปฏิบัติงานในขณะที่สภาพร่างกายที่ไม่พร้อมในการทำงานเนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานในช่วงเร่งรีบ ประกอบกับการที่พนักงานไม่เห็นความสำคัญขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดการเคารพ กฎการปฏิบัติตาม นโยบายความปลอดภัยของสหกรณ์ฯ และตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ที่ได้ให้การคุ้มครองความปลอดภัยในข้อที่ 7 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง (ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และ ข้อที่12 (1.) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้ (2.) ขั้นตอนในการดำเนินการ โดยรัฐภาคีแห่งกติกานี้เพื่อบรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างสมบูรณ์จะต้องรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อ (ข) การปรับปรุงในทุกด้านของสุขลักษณะทางสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรมที่พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยตามกฎหมายคุ้มครอง และตามสิทธิมนุษยชน ระดับที่สอง(กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ :2555)คือ สิทธิที่ต้องได้รับการรับรองในรูปของกฎหมายหรือต้องได้รับการคุ้มครองโดยรัฐบาล ได้แก่ การได้รับสัญชาติ การมีงานทำ การได้รับความคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

**ปัญหาการบังคับใช้กฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน** มนุษย์ทุกคนมี ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือ การมีคุณค่าของคนในฐานะที่ เกิดเป็นมนุษย์และไม่สามารถถ่ายทอดให้แก่กันได้ ตามหลักการของสิทธิมนุษยชน ดังนั้นพนักงานสหกรณ์ฯ จึง มีสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ที่ผู้อื่นจะมาละเมิดสิทธิไม่ได้ และตามหลักปรัชญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนในข้อที่ 3 ว่าทุกคนมีสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งบุคคล และข้อที่ 19 ว่าทุกคนมีสิทธิใน

อิสรภาพแห่งความเห็นและการแสดงออก ทั้งนี้ สิทธินี้รวมถึงอิสรภาพที่จะถือเอาความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง และที่จะแสวงหา รับ และส่งข้อมูลข่าวสาร และข้อคิดผ่านสื่อใด ซึ่งพนักงานควรได้รับสิทธิเสรีภาพ การมีคุณค่าเหล่านี้ตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนรองรับ แต่เนื่องจากสหกรณ์ฯ ยังขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน จึงทำให้พบปัญหาการละเมิดสิทธิเสรีภาพ ขาดความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสิทธิสวัสดิการที่สหกรณ์ฯ มี ขาดการได้รับโอกาสในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพขาดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานอย่างเท่าเทียมตามสิทธิที่พนักงานพึงมีพึงได้ตามหลักสิทธิมนุษยชน

จากการศึกษาปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์ฯ พบว่าสหกรณ์ฯ ยังขาดการบังคับใช้กฎระเบียบในการดูแลคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน แม้ว่าจะมีการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคให้กับพนักงานให้ปฏิบัติต่อกันด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน แต่ก็ยังปรากฏปัญหาการถูกละเมิดปฏิบัติ การไม่ได้รับความปลอดภัยจากสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม และการขาดสิทธิเสรีภาพความเสมอภาคให้พบเห็นอยู่ในองค์กรของสหกรณ์ฯ ที่เป็นเหตุให้พนักงานถูกละเมิดสิทธิอยู่ ซึ่งเป็นไปตามรายงานการประเมินผลสถานการณ์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และผลการปฏิบัติงานประจำปี 2556. (2557) ว่าถูกจ้างถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากนานจ้างมาเป็นเวลาหลายสิบปี และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ที่แสดงได้ว่าปัญหาสิทธิมนุษยชนเป็นปัญหาที่มีมานานมีและยังคงมีอยู่ในกลุ่มสังคมแรงงาน และหลายหน่วยงานได้เห็นความสำคัญของปัญหาสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ได้ตระหนักถึงปัญหาและใส่ใจบุคคลากรโดยการหันมายึดหลักสิทธิมนุษยชนในการปฏิบัติร่วมกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ ดังเรื่อง สิทธิมนุษยชนในบริษัท กรณีศึกษาเวลสแอนด์ โท ยูนิเวอร์ จำกัด และบริษัทในเครือที่ตระหนักและให้ความเคารพในเกียรติของพนักงานในบริษัทฯ ทุกคน ให้การประกันได้ว่าพนักงานจะมีสิทธิในความปลอดภัยส่วนบุคคล ตลอดจนมีสิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสะอาดและถูกสุขลักษณะรวมถึงปราศจากการล่วงละเมิด หรือการข่มเหงในทุกรูปแบบเราใช้หลักความยุติธรรมและจริงใจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับค่าจ้างผลประโยชน์ต่างๆ และเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ รวมทั้งตระหนักถึงสิทธิ เสรีภาพในการรวมกลุ่มของผู้ร่วมงาน ไม่ใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก ไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ และจะดำเนินการเพื่อรับรองโอกาสที่เท่าเทียมกัน(พจนานุกรมวัฒนธรรมไทย) ซึ่งเห็นได้ ว่าสิทธิ มนุษยชน นั้นมีความ สำคัญมาก ในการในการพัฒนาส่งเสริมสิทธิแรงงาน เพราะสหกรณ์ฯ ถือว่าพนักงานเป็นบุคคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ ที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

## 2.2 บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิ

มนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน

**2.2.1 สิทธิมนุษยชนด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน** ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นสิทธิที่พนักงานควรได้รับการประกันความปลอดภัย ที่องค์กรควรปกป้องดูแลพนักงานไม่ให้ได้รับความเสี่ยงจากการทำงาน ซึ่งสหกรณ์ฯปกป้องดูแลความปลอดภัยส่วนบุคคลและความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ให้พนักงานอยู่ในพื้นที่ที่มีอันตรายต่อร่างกายและสภาพจิตใจ โดย การปกป้องคุ้มครองส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน ในการให้เกียรติกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิที่เกิดจากความแตกต่าง อันเนื่องมาจากความแตกต่าง ทางด้านเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ สัญชาติ สิทธิความเป็นพลเมือง วิถีทางเพศ หรือความพิการ และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างมีศักดิ์ศรีเคารพต่อชีวิตส่วนตัว ยอมรับความแตกต่างและไม่เลือกปฏิบัติ หรือให้การส่งเสริมการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งดำเนินตามหลักการของสิทธิมนุษยชน ที่ว่าด้วยสิทธิความเป็นมนุษย์อันเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนมาตั้งแต่กำเนิด โดยไม่เลือกว่าผู้นั้นจะมีเชื้อชาติ ถิ่นที่อยู่ แหล่งกำเนิด สีผิวศาสนา ภาษา หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมใด ๆ ที่แตกต่างกัน ทุกคนย่อมต้องได้รับความเคารพในสิทธิของความเป็นคนโดยเสมอภาค และตามสิทธิที่กฎหมายปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยตามสัญญาสิทธิระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ข้อ 7 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง (ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และข้อ 12 (1.) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้ (2.) ขั้นตอนในการดำเนินการโดยรัฐภาคีแห่งกติกานี้เพื่อบรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างสมบูรณ์จะต้องรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อ (ข) การปรับปรุงในทุกด้านของสุขลักษณะทางสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรม (ค) การป้องกัน รักษาและควบคุมโรคระบาดโรคประจำถิ่น โรคจากการประกอบอาชีพและโรคอื่น ๆ และ (ง) การสร้างสภาวะที่ประกัน บริการทางแพทย์ และการให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ทุกคนในกรณีเจ็บป่วย

ซึ่งเห็นได้ว่าทางสหกรณ์ฯ มีมาตรการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีอุปกรณ์ป้องกันให้กับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่เสี่ยงได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ความปลอดภัยส่วนบุคคลในการไม่ละเมิดสิทธิ หรือส่งเสริมให้เกิดการละเมิดสิทธิ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้พนักงานมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยไม่แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทาง เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือพื้นฐานทางสังคม รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันที่มีมนุษยธรรม มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะที่ดีต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งสหกรณ์ฯ ได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกต้อง ตาม

หลักกฎหมายปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่างรวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง และสัญญาาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ข้อ 12 (1.) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้ (2.) ขั้นตอนในการดำเนินการโดยรัฐภาคีแห่งกติกานี้เพื่อบรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างสมบูรณ์จะต้องรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อ (ค) การป้องกัน รักษาและควบคุมโรคระบาดโรคประจำถิ่น โรคจากการประกอบอาชีพ และโรคอื่น ๆ (ง) การสร้างสภาวะที่ประกัน บริการทางแพทย์ และการให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ทุกคนในกรณีเจ็บป่วย

ซึ่งสหกรณ์ฯ ให้การคุ้มครองสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้อง เช่นระบบแสง สี เสียง เป็นไปตามกฎหมายและไม่อันตรายหรือรบกวนการทำงาน รวมทั้งพื้นที่ในการทำงานมีความปลอดภัย ไม่แออัด หรือไม่ถูกสุขลักษณะพร้อมทั้งการดูแลพนักงานกรณีพนักงานได้รับการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ เพื่อให้พนักงานได้รับสภาพแวดล้อมที่ดีในการต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลสุขภาพจิตพนักงานให้มีความพร้อมในการทำงาน ให้พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีไม่มีการบังคับ ข่มขู่ หรือใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงมีการจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความผูกพันให้กับพนักงานทุกหน่วยงาน ได้รู้จักกัน และเป็นการสร้างความสามัคคีให้กันพนักงาน

**2.2.2 บทบาทในการส่งเสริมด้านพัฒนาศักยภาพการทำงาน** การให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพการงานอย่างเป็นธรรม ปราศจากการขัดขวาง และให้เป็นไปตามกฎหมายรับรองดังที่สัญญาาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนกล่าวไว้ในข้อ 6(2.) ขั้นตอนซึ่งรัฐภาคีแห่งกติกานี้จะตั้ง ดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างสมบูรณ์ จะต้องรวมถึงการให้คำแนะนำทางเทคนิคและวิชาชีพและโครงการฝึกอบรม นโยบายและเทคนิคที่จะทำให้บรรลุผลในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอและการจ้างงานอย่างบริบูรณ์และเป็นประโยชน์ภายใต้เงื่อนไขทั้งหลายที่เป็นการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐานทางการเมืองและทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคลข้อ 7 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง (ค) โอกาสเท่าเทียมกัน สำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับ ที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใด นอกจากอายุ สุขและความสามารถข้อ 13 (1.) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในการศึกษา รัฐภาคีเห็นพ้องกันว่าการศึกษาจะต้องมุ่งให้ เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์

และความสำนึกในศักดิ์ศรีของตนอย่างบริบูรณ์และจะต้องเพิ่มพูน การเคารพในสิทธิมนุษยชนและ เสรีภาพขั้น พื้นฐาน รัฐภาคีเห็นพ้องกันอีกว่า การศึกษาจะต้องทำให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมใน สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องส่งเสริมความเข้าใจความอดกลั้นและมีศรัทธาพระหว่า รางชาติและ กลุ่มเชื้อชาติ ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มศาสนาที่เปราะบางและสานต่อ ไปถึงกิจกรรมของสหประชาชาติใน การชำระไว้ซึ่งสันติภาพ

ซึ่งสหกรณ์ฯ ได้มีการมอบโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับพนักงาน ในการพัฒนา ศักยภาพการทำงานเป็นส่วนสำคัญมากที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย สหกรณ์ฯ เล็งเห็นความสำคัญจึงได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการทำงาน จาก ผลการศึกษาพบว่า สหกรณ์ฯ พยายามพัฒนาศักยภาพให้พนักงานอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการ อบรม การศึกษาและการศึกษาดูงานพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานทุกคน เพื่อมอบโอกาสในการ เรียนรู้ โอกาสในการพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสหกรณ์ฯ โดยสหกรณ์ฯ ให้สิทธิพนักงานตาม กฎหมายที่มี การรองรับ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานของสหกรณ์ฯ นั้นช่วยสร้างให้องค์กรเติบโตได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.2.3 บทบาทในการส่งเสริมด้านค่าตอบแทน** ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการ เลี้ยงชีพ จึงต้องมีการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย และให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ปราศจากการเลือก ปฏิบัติ ค่าตอบแทนนี้รวมถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่สหกรณ์ฯ มีให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนดูแล ใส่ใจให้ได้รับสิทธิได้อย่างเต็มที่ และให้เป็นตามมาตรฐานของกฎหมาย ตาม ปณิญาสาทว่าด้วย สิทธิมนุษยชนข้อ 23 (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดย ปราศจากการเลือกปฏิบัติใด (3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ ละเอียดอ่อนต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย และสัญญาะหว่าง ประเทศด้านสิทธิมนุษยชนข้อ 7 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง(ก) ค่าตอบแทนขั้นต่ำ ที่ให้แก่ผู้ทำ งานทั้งปวง ประกอบด้วย1.) ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่มีคุณค่า เท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สตรีจะได้รับการประกัน สภาพ การทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกันข้อ 9 รัฐภาคี แห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในอัน ที่จะมีส่วนร่วมในสังคม รวมทั้งการประกันสังคม และ ข้อ 11 (1.) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอ สำหรับตนเองและครอบครัว

ซึ่งสหกรณ์ฯ ได้มีการตอบแทนพนักงานเป็นอย่างดีในเรื่องของค่าจ้าง มีการให้ค่าจ้างตามมาตรฐานของกฎหมายที่พนักงานพึงพอใจ และมีสวัสดิการในการดูแลพนักงานในการได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานทุกคนในการดูแลคุณภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงเป็นการเยียวยาสภาพจิตใจให้กับพนักงาน ที่ช่วยคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน ได้รับตามสิทธิเสรีภาพที่มีการปกป้องดูแลตามหลักสิทธิมนุษยชนและตามกฎหมาย

### 2.3 แนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัดที่ส่งผลต่อสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด และชุมชนโดยรวม

เพื่อให้แนวทางแก้ไขและส่งเสริมการพัฒนาสิทธิให้เป็นไปตามเป้าหมายและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้อย่างสมบูรณ์ ในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามปฏิญญาว่าด้วยสิทธิ ข้อ 3 ที่ทุกคนมีสิทธิในการใช้ชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งบุคคล ที่บ่งบอกถึงสิทธิ เสรีภาพที่ทุกคนมีและควรได้รับสิทธิเหล่านั้น ซึ่งสหกรณ์ฯ ให้ความสำคัญ และนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสิทธิมนุษยชนให้กับสหกรณ์ฯ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานดังนี้

1. ป้องกันดูแลไม่ให้เกิดการ เลือกลปฏิบัติต่อ พนักงาน ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อม หรือแตกต่างใดก็ตามรวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือการขัดขวางเป็นเหตุให้เกิดการถูกเลือกปฏิบัติ
2. ป้องกันความปลอดภัย และด้านสุขภาพในสถานที่เสี่ยงให้กับพนักงาน โดยการจัดอุปกรณ์ดูแลความปลอดภัยให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงได้รับอันตราย
3. ให้โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอภาค โดยการป้องกันดูแลรักษาสิทธิเสรีภาพให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมถึงการให้สิทธิสวัสดิการด้านสิทธิมนุษยชนกับพนักงานอย่างเสมอภาค
4. ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการที่สหกรณ์ฯ ปกป้องดูแลพนักงานได้อย่างเสมอภาค
5. ไม่กระทำหรือส่งเสริมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสหกรณ์ฯ และควรมีบทลงโทษสำหรับผู้ที่ได้กระทำการละเมิดสิทธิผู้อื่น



### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1.1 ควรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในหลักนิติธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ และปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน โดยจะไม่ ให้มีบุคคลใดได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือเลือกปฏิบัติ

3.1.2 ควรมุ่งมั่นและรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรม มีความปลอดภัย และด้านสุขภาพในสถานที่เสี่ยงให้กับพนักงานอย่างเสมอภาคและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินธุรกิจ ให้เป็นไปตามสิทธิมนุษยชน

3.1.3 ให้ความสำคัญกับสิทธิที่เท่าเทียมในสิทธิในการทำงาน โดย ไม่แบ่งแยก เรื่อง สัญชาติ สถานภาพทางสังคม สุขภาพ การศึกษา ชนชั้นทางสังคม ลักษณะ เชื้อชาติ วิถีทางเพศ เป็นต้น เพื่อให้ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานอย่างเสมอภาค

3.1.4 ปฏิบัติ ส่งเสริม ค้ำครอง และกระตุ้นให้เกิดความเคารพต่อสิทธิ มนุษยชนขั้นพื้นฐานในทุกระดับโดยการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน

3.1.5 ไม่ส่งเสริม การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไปเข้าร่วมให้เกิดการละเมิดสิทธิผู้อื่น โดยการเคารพสิทธิตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.2.1 ควรมีการศึกษามาตรการหรือกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่คุ้มครองผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ทราบถึงกฎหมายที่ได้ให้การคุ้มครองตามสิทธิพื้นฐานที่ผู้ใช้แรงงานพึงมีพึงได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์

3.2.2 ควรมีการศึกษามาตรการป้องกันปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

จากการศึกษาในเรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษา สหกรณ์ โคนมวังน้ำเย็น จำกัด เป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารควรใส่ใจ ในเรื่องศักดิ์ศรีและเสรีภาพเสมอภาคของพนักงานที่ควรได้รับไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดโดยไม่มีการแบ่งแยกเพราะพนักงานทุกคนมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์และยั้เป็นบุคคลที่ทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสหกรณ์ฯ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนควรมีการอบรมส่งเสริมการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นในทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

กระทรวงการต่างประเทศ . (2551). *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน* . กรมองค์การระหว่างประเทศ.

เฉลิมขวัญ คุรุฑนุญยงค์ . (2555). *สิทธิแรงงาน* . ใน คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

พจน์ อร่ามวัฒนานนท์. สิทธิมนุษยชนในบริษัท. ค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2562, จาก [http:// www.constitutionalcourt.or.th](http://www.constitutionalcourt.or.th)

รายงานการประเมินผลสถานการณ์การสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และผลการปฏิบัติงานประจำปี 2556. (2557). คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

วสันต์ คาบุร . สวัสดิการของแรงงานระดับหน่วยผลิตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ทำการศึกษาเรื่อง.

สุกัญช มัสไพบุลย์, แด คิลกวิทย์รัตน์, จุฑา มนัสไพบุลย์ และรัชนีวรรณ อุทัยศรี.(2528). สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด. ( คู่มือ) *ความปลอดภัยในการทำงาน* . คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน.

สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด. รายงานประจำปี 2556.

อาภาภรณ์ สัมฤทธิ์ . ความขัดแย้งและความร่วมมือระหว่างประเทศ . (หน่วยที่ 15) ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนและการแทรกแซงเพื่อมนุษยธรรม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาคผนวก



### แบบสอบถาม

1. สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัดมีแนวทางในการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ด้านการ  
สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างไรบ้าง
  - 1.1 เรื่องคุณภาพและจริยธรรมในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างไร
    - 1.1.1 สิทธิที่พนักงานควรจะได้รับในเรื่องคุณภาพในการปฏิบัติงาน
    - 1.1.2 สิทธิเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อน  
ร่วมงาน
  - 1.2 การคำนึงถึงปลอดภัยและสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงาน ผู้บริโภคหรือ  
บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างไรบ้าง
  - 1.3 สถานที่ในการทำงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไร  
และมีอะไรบ้างที่ทางสหกรณ์ส่งเสริม
  - 1.4 กิจกรรมด้านต่างๆ ที่สหกรณ์ส่งเสริมเพื่อสร้างความผูกพัน หรือเพื่อให้พนักงานได้รับ  
การผ่อนคลายมีอะไรบ้าง และเป็นการส่งเสริมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไร
  - 1.5 การส่งเสริมสิทธิที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม  
เหล่านั้นมีอย่างไรบ้าง
  
2. สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัดมีแนวทางในการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ด้านการ  
พัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงานอย่างไรบ้าง
  - 2.1 ในเรื่องส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และประสิทธิภาพของพนักงาน
  - 2.2 ในการส่งเสริมสิทธิในด้านการศึกษาของพนักงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
  - 2.3 ในการส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ที่กว้างขึ้น
  
3. สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัดมีแนวทางในการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ด้านการ  
รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอะไรบ้าง ไม่เป็นตัวเงินมีอะไรบ้าง และส่งเสริมอย่างไร
 

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

  - 3.1 สิทธิที่ควรได้รับในค่าล่วงเวลาที่ให้ เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

- 3.2 สิทธิที่ได้รับค่าตอบแทนประจำปี เหมาะสมหรือไม่อย่างไร
- 3.3 สิทธิที่ได้รับโบนัสจากผลดำเนินการเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
- 3.4 สิทธิที่ควรจะได้รับในเรื่องอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ เงินช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ(เกิด เจ็บ ตาย)

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน

- 3.5 สิทธิในการได้รับชุดฟอร์มพนักงานเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
- 3.6 สิทธิในการได้รับการท่องเที่ยวเหมาะสมหรือไม่อย่างไร



## รายชื่อผู้สัมภาษณ์

1. ประธานกรรมการ จำนวน 1 คน ได้แก่
  - 1.1 นายอำนาจ ทงกัก  
ตำแหน่ง ประธานกรรมการสหกรณ์ โคนมวังน้ำเย็น จำกัด
  
2. ลูกจ้างประจำรายเดือนจำนวน 5 คน ได้แก่
  - 2.1 นายวัชรกร ไหลสกุล  
ตำแหน่งผู้จัดการคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร
  - 2.2 นางมะยรี อินทรโชติ  
ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระบบคุณภาพ
  - 2.3 นางวารุณี คำกัน  
ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
  - 2.4 นางสาวศุภตรา พุ่มเทศ  
ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
  - 2.5 นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี  
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ(QA)
  
3. ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 10 คน
  - 3.1 นางสาวณภัทร สุระพจน์  
ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน
  - 3.2 นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ  
ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน
  - 3.3 นางสาวอาร์วรรณ จังอินทร์  
ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน
  - 3.4 นางสาววัชรา ศิริทรัพย์  
ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน
  - 3.5 นางสาวสาวิณีบุญคำ  
ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน
  - 3.6 นางสาวรำไพพร อินทร์กอง  
ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน

3.7 นางสาวสำเริง พรหมมาสุข

ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน

3.8 นางสาวสุภาพ ห้วยเปรม

ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน

3.9 นางสาวเจนจิรา วนมา

ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน

3.10 นางสาวนวลจันทร์ ศรีสอาด

ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน

### แนวทางที่สัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยคือ

1. สัมภาษณ์ถึงปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด
2. สัมภาษณ์ถึง บทบาท และหน้าที่ ของสหกรณ์ โคนมวังน้ำเย็น จำกัด ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีการส่งเสริมสิทธิทั้งหมด 3 ด้านคือ
  - 1.) การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 2.) การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงาน
  - 3.) การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการรับค่าตอบแทน
3. สัมภาษณ์ถึงแนวทางการแก้ไข เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัดที่ส่งผลต่อสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด และชุมชนโดยรวม



## ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

### 1. เรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 1.1 ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

##### ประธานกรรมการ

“ส่งเสริมให้พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัย ก็จะมีพนักงานบางคนไม่ปฏิบัติตาม และเรื่องของจริยธรรมในการทำงาน แม้ว่าสหกรณ์ฯ จะมีการส่งเสริมถึงการเคารพเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่องานที่ทำอยู่ตลอด เพื่อเป็นการอบรมกล่อมเกลาคิดใจของพนักงาน แต่ก็ยังพบปัญหาการทำงานร่วมกันของพนักงาน เพราะว่ายังขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ไม่ค่อยคุยกับเพื่อนร่วมงานแผนก ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการที่พนักงานไม่ให้ความร่วมมือในสิ่งที่สหกรณ์ฯ ส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บริหาร เช่นการจัดงานกีฬาดี จะมีพนักงานบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมจึงทำให้การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และปัญหาอีกส่วนหนึ่งก็คืองบประมาณที่ใช้จัดในงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพนักงานนั้นย่อมต้องเกิดค่าใช้จ่ายมากตามจำนวนพนักงานของสหกรณ์ฯ” (นายอำนาจ ทงกั๊กสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

##### พนักงานรายเดือน

“สหกรณ์ฯ ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีจิตใจที่ดี และจงรักภักดีต่อองค์กร และที่สำคัญต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามสุขลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความปลอดภัยแก่ผู้บริโภคและตัวพนักงานเอง แต่ในการปฏิบัติงานยังมีข้อผิดพลาด มีปัญหาการถ่ายทอดและมอบหมายการทำงาน จึงทำให้ขาดความเข้าใจในการทำงานและมีผลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุขั้นต้นๆ ของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความคิดเห็นที่ไม่เข้าใจกันในการปฏิบัติงานร่วมกันที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้ยังมีอุปกรณ์และสถานที่ เช่น โรงจอดรถ อุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะเก้าอี้ ฯลฯ บางอย่างไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่สหกรณ์ฯ มีอยู่ จึงทำให้พนักงานขาดความสะดวกในการอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงพนักงานไม่ให้ความ

ร่วมมือในกาจัดกิจกรรม จึงทำให้กิจกรรมนั้นไม่เป็นไปตามนโยบาย ” (นายวัทธิกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ทางสหกรณ์ฯ จะมีอุปกรณ์และระบบป้องกันความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน อย่างรัดกุม แต่ถ้าพนักงานอาจมีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีความประมาท ไม่ให้ความสำคัญหรือเข้าใจกับถึงเหตุการณ์ใช้อุปกรณ์ฯ หรือระบบการทำงานที่สหกรณ์ฯ ส่งเสริมให้เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน จึงยังคงพบปัญหาหรืออันตรายในการระหว่างการทำงานอยู่ และปัญหาด้านเวลาที่มีการจัดกิจกรรมพนักงานไม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน หรืออาจได้ข้อมูลที่ผิดพลาด จึงเป็นเหตุให้พนักงานเข้าใจผิดต่อวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนั้นๆ และเนื่องจากเครื่องจักรมีการผลิตเกือบตลอดเวลา ทำให้พนักงานรายวันไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมหรือทำตามนโยบายได้อย่างเต็มที่ เพราะว่าเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีจำกัด ” นางมะยูริ อินทรโชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทราบถึงกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิด้านการทำงาน เช่นสิทธิในความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิเสรีภาพในการทำงาน สิทธิคุ้มครองการถูกแทรกแซงในการทำงานต่างๆ ที่มีกฎหมายรับรองสิทธิสำหรับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งพนักงานสามารถร้องเรียนได้ถ้าเกิดรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม และการจัดกิจกรรม หรืองานสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รู้จักกัน มีความรักความสามัคคี บางครั้งพนักงานสนุกกับสิ่งที่สหกรณ์ฯ จัด ที่สหกรณ์ฯ ส่งเสริมมากเกินไปหรือเกินขอบเขต จนทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้คุณภาพเหมือนเดิมที่เคยทำในช่วงระยะเวลาที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ” (นางวารุณี คำกั้น, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“กฎระเบียบหรือสิทธิที่สหกรณ์ฯ มีเพื่อส่งเสริมหรือคุ้มครองพนักงานในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม ความเสมอภาค แต่ก็ต้องยอมรับว่าพื้นฐานทางความสามารถ ความถนัดในการทำงาน มีความแตกต่างกัน ดังนั้นพนักงานต้องได้รับความเสมอภาคตามพื้นฐานคุณสมบัติที่เหมาะสมที่ตนมี ซึ่งพนักงานบางส่วนไม่เข้าใจถึงความเสมอภาคที่ยุติธรรมอย่างแท้จริง คือไม่สนใจพื้นฐานความสามารถที่ตนมีอยู่ จึงทำให้พนักงานเรียกร้องที่จะมีสิทธิและ โอกาสในการทำงานให้ได้เหมือนพนักงานคนอื่น ทั้งนี้อุปกรณ์และสถานที่ไม่พร้อมและไม่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ประกอบกับพนักงานไม่ช่วยกันดูแลรักษาสิ่งที่ทางสหกรณ์ฯ ส่งเสริมให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวก เพื่อสำหรับการพักผ่อนผ่อนคลายร่างกายและจิตใจ จึงทำให้สถานที่แทนที่จะเป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานกับเป็นการทำลายบรรยากาศ หรือทำให้สถานที่ไม่ปลอดภัยแทน” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“การให้สิทธิเสรีภาพ หรืออิสระในการทำงานจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารที่มากเกินไป อาจทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเป็นไปตามเป้าหมายแต่การทำงานซ้ำ จึงทำให้เกิดความเสียหายในการทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานคนอื่นด้วย เป็นเหตุให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ทั้งนี้พนักงานไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมความสัมพันธ์ จึงทำให้ขาดความร่วมมือ การแสดงความคิดเห็น จากพนักงานบางส่วนในการจัดกิจกรรม หรือขาดความร่วมมือช่วยกันดูแลสถานที่เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้ขาดความสามัคคี ”  
(นายภูเบศร คล้ายเจดน์ดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายวัน

“ในบางกรณีที่งานเร่งรีบ มีพนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานพนักงาน และพนักงานที่มีอยู่ต้องทำงานจนเสร็จตามเป้าหมาย จนทำให้พนักงานอ่อนล้าจากการทำงาน หรือทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ทั้งนี้พนักงานไม่ให้ความร่วมมือหรือแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม นันทนาการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบ ความสามัคคี เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้น่าทำงาน ”  
(นางสาวฉัตร สุระพจน์ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“การที่สหกรณ์ฯ ออกกฎระเบียบหรือนโยบายต่างๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานเพื่อความปลอดภัยหรือหลักการในการทำงานร่วมกัน บางครั้งเข้มงวดจนเกินไป จนทำให้พนักงานรู้สึกถูกควบคุม จนอาจทำให้ไม่อยากทำงาน และระบบการทำงานติดต่อประสานงานยาก เนื่องจากมีหลายฝ่ายและหลายขั้นตอนในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และเนื่องจากพนักงานมีจำนวนมาก จึงทำให้เป็นปัญหาเรื่องการจัดระเบียบ การจัดกิจกรรมรวมกัน รวมถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอต่อพนักงาน ส่งผลให้ขาดความพร้อมในการที่จะทำกิจกรรม” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทำตามระบบความปลอดภัยที่สหกรณ์ฯ ส่งเสริม เช่น ไม่ใส่อุปกรณ์เซฟตี้ในการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าไม่เป็นอันตรายหรือไม่สะดวกต่อการทำงาน ทำให้เกิดความประมาท ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลเสียหายได้ ทั้งนี้สถานที่ทำงานบางหน่วยงานมีภาวะเสี่ยงต่ออันตราย เช่น ห้องปฏิบัติการ จะมีสารเคมี ถ้าพนักงานได้รับสารเคมีเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้สุขภาพร่างกายของพนักงานได้รับความเสียหาย” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“การทำงานย่อมต้องมีปัญหา และถ้าทำร่วมกับผู้อื่นย่อมต้องมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน แม้ว่าสหกรณ์ฯ จะเน้นในเรื่องค่านิยมของสหกรณ์ฯ โดยการยึดมั่นในเรื่องคุณภาพและจริยธรรมในการทำงาน แต่ถ้าพนักงานไม่เคารพเพื่อนร่วมงานหรือกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติร่วมกันงานที่ทำย่อม

ไม่ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้พนักงานบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เนื่องจากการให้ข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมไม่ชัดเจน จึงทำให้เกิดปัญหาในการร่วมมือและทำให้พนักงานที่ให้ความร่วมมือเกิดความรู้สึกว่าคุณเอาเปรียบ ” (นางสาววัชรวิศา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ให้ความสำคัญความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน แต่พนักงานมีจำนวนมากและหลายฝ่าย จึงทำให้ควบคุมการดูแลพนักงานได้ยากและไม่ทั่วถึง และจำนวนพนักงานที่เยอะจึงทำให้สหกรณ์ฯ ขาดความพร้อมในการดูแลอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย รวมทั้งพนักงานไม่ช่วยกันดูแลทำความสะอาดสถานที่ทำงาน เกือบของไม่เป็นระเบียบ ทำให้ขัดขวางการทำงาน” (นางสาววิภาวดี บุญญา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่สหกรณ์ฯ มีให้สำหรับพนักงานทำงานที่อยู่ในภาวะเสี่ยงที่จะได้รับอันตราย แต่ตัวพนักงานหลายคนจะไม่ใส่ใจเพื่อความปลอดภัยของตัวเองหรือตัวของผลิตภัณฑ์ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และเนื่องจากพนักงานมีจำนวนมากการจัดกิจกรรมงานก่อนข้างจะลำบาก โดยเฉพาะการจัดสถานที่อำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้เพียงพอกับพนักงาน” (นางสาวราวีพร อินทร์กอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบรักษาความปลอดภัยและสุขอนามัยอย่างเคร่งครัด ทำให้สิ่งที่สหกรณ์ฯ พยายามส่งเสริมไม่ได้รับผลตอบแทนที่ควร ทั้งนี้การจัดกิจกรรมสังสรรค์เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายและได้ทำความรู้จักกัน มีพนักงานบางคนไม่ทำตามกฎกติกาที่สหกรณ์ฯ ตั้งไว้จึงทำให้เกิดปัญหาการทะเลาะกัน” (นางสาวสำเริง พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“การให้อิสระในการทำงานโดยไม่บังคับ บางครั้งงานอาจไม่บรรลุตามเป้าหมาย และการออกกฎระเบียบข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติงานตามเพื่อเป็นคติในการทำงาน หรือความปลอดภัยในด้ยสุขภาพกายและสุขภาพจิตแก่ตัวพนักงานที่มากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกถูกควบคุม ทั้งนี้พนักงานไม่ให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมกีฬา เนื่องจากเวลาในการจัดกิจกรรมไม่เอื้ออำนวยกับงานที่ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถร่วมมือได้อย่างเต็มที่” (นางสาวสุภาพ ห้วยเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ใส่อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คือพนักงานไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญของอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทั้งนี้สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะดวก ปลอดภัย แต่ตัวพนักงานไม่ระวังในการทำงาน หรือขาดความรอบคอบระหว่างการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาหรืออุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“กฎระเบียบที่มีสำหรับการทำงานร่วมกันบางอย่างอาจดูไม่ยุติธรรมในความคิดสำหรับพนักงานบางคน เช่นถ้าหากพนักงานคนใดทะเลาะกันให้ออกทั้งคู่โดยไม่มีการสอบสวนใดๆ ซึ่งกฎระเบียบต่างๆ อาจดีหรือเหมาะสมแต่อาจไม่เหมาะสมสำหรับทุกคน ทั้งนี้กิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เช่นการจัดกีฬา ไม่เป็นไปตามนโยบาย เนื่องจากพนักงานไม่ให้ความร่วมมือ” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

## 1.2 บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ประธานกรรมการ

“สหกรณ์ฯ มีการส่งเสริมสิทธิทุกสิทธิที่สหกรณ์ฯ มีให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการส่งเสริมสิทธิเรื่องประกันอุบัติเหตุ ประกันสังคม ตำรวจเลี้ยงชีพที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีให้พนักงาน รวมทั้งสหกรณ์ฯ ยังมีการส่งเสริมเงินออมพ้อหลวง แม่หลวง ในระหว่างที่ทำงานอยู่กับสหกรณ์ฯ และองค์กรยังให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของตัวพนักงานโดยมีหยุดงานเพื่อการตรวจสอบระบบความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องระบบไฟ เครื่องจักร รวมทั้งความสะอาด โดยมีการจ้างบริษัทมากำจัด หนู แมลงสาบ และสิ่งปฏิกูลต่างๆ เพื่อสุขอนามัยของผู้ผลิตและผู้บริโภค และสหกรณ์ฯ ยังมีการอบรมส่งเสริมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ให้แก่พนักงานอยู่ตลอด เพราะเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานร่วมกัน และย้ำเสมอว่าให้พนักงานรักองค์กรให้เหมือนกับเป็นเจ้าของธุรกิจ และสหกรณ์ฯ ถือว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระดับใดขององค์กร เช่นคนสวน แม่บ้าน เราต้องดูแลเขาเป็นอย่างดี และเนื่องจากสหกรณ์ฯ เราเป็นองค์กรใหญ่ สถานที่ทำงานจึงมีเปรียบเสมือนเป็นบ้านของพนักงานทุกคน ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงต้องมีความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้พนักงานทำงานได้สะดวก เช่น ระบบแสง เสียง ต้องได้มาตรฐาน สภาพแวดล้อมมีการจัดระเบียบ ทิวทัศน์ที่อำนวยความสะดวกร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานและสหกรณ์ฯ ยังมีการจัดกิจกรรมกีฬา วอลเลย์บอล กีฬาต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน พบปะสังสรรค์ สร้างความรักความสามัคคี ช่วยให้พนักงานได้รู้จักและคุ้นเคย เนื่องจากพนักงาน ในสหกรณ์ฯ มีจำนวนมาก จึง ต้องมีการส่งเสริมให้เขารู้จักกัน มีความสามัคคี มีเมตตาธรรมต่อกัน โดยไม่จำกัดสิทธิในการแสดงออก เพื่อให้พนักงาน กล้าคิดกล้าแสดงออก อย่างเหตุผล ในการทำงานร่วมกัน ” (นายอานวย ทงกัก สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายเดือน

“สหกรณ์ฯ เน้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีจิตใจที่ดี และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีการทำบุญตักบาตร และนิมนต์พระมาเทศน์ให้แก่พนักงานเพื่อกล่อมเกล่าจิตใจ และเนื่องด้วย สหกรณ์ฯ เป็น โรงงานผลิตนม จึงมีความสำคัญมากที่จะต้องส่งเสริม ให้คำแนะนำ และต้องปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามสุขลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความปลอดภัยแก่ผู้บริโภคและตัวพนักงานเอง ตามที่สหกรณ์ฯ มีการส่งเสริม ทั้งนี้สหกรณ์ฯ จะ มีทีมงานที่คอยดูแล เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเช่น การสูบบุหรี่จะมีกฎระเบียบ มีพื้นที่ที่จะเพราะ ให้เพื่อไม่ให้กระทบคนที่ไม่สูบบุหรี่ หรือ การจัด สภาพแวดล้อมการทำงานให้ได้มาตรฐาน อย่างเช่นระบบแสงสว่าง ความร้อน อุปกรณ์เซฟตี้ ต่างๆ และยังมีการจัดงานกีฬา ให้พนักงานได้ แข่งกีฬาร่วมกัน รู้จักกัน มีความรัก ความสามัคคี มีความผูกพันกัน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น” (นายวัชรกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รักองค์กร ถือเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงาน ร่วมกัน และความปลอดภัยเป็นหัวใจหลักของโรงงาน ถ้าโรงงานไม่ มีความปลอดภัยพนักงานจะทำงานไม่ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ เพราะฉะนั้นสหกรณ์ฯ จะมีทีมงานที่ คอยดูแลรักษาความปลอดภัยทุกจุด เพื่อให้ปลอดภัยต่อร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นแสง สี เสียงที่จะกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งใส่ใจในความปลอดภัยในด้านการผลิตนม ว่านมที่ผลิตออกไป ต้องมีปลอดภัย ในเรื่องของสุขอนามัย และได้คุณภาพตามกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บริโภคมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์ นมปลอดภัยทุกกล่อง และ สถานที่เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนช่วยเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกรักอยากมาทำงาน และให้ความสำคัญกับงาน เพราะฉะนั้นสถานที่การทำงานของสหกรณ์ฯ จึงมีการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกและน่าทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสหกรณ์ฯ ยังมีการจัด กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม อีกทางหนึ่ง เช่น กีฬา การละลายพฤติกรรมหรือ วอล์คแรลลี่ โดยจะมีการจัดขึ้นมาเพื่อให้เกิดการพบปะกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่างเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในแต่และกิจกรรมที่จัดขึ้น” นางมะยูรี อินทรโชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“มีการคำนึงถึงความปลอดภัย สุขอนามัย และคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตั้งแต่แรกเข้า โดยมีการอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ ให้ทราบถึงหลักการในการปฏิบัติงานร่วมกัน กฎระเบียบในการเป็นพนักงานของสหกรณ์ฯ รวมถึงการ รณรงค์เรื่องความปลอดภัย ในการสวมหมวกนิรภัย และเมื่อได้เข้ามาปฏิบัติงาน ในแผนกต่างๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทางองค์กรก็จะมีอุปกรณ์ความปลอดภัยให้พนักงานใช้เพื่อความปลอดภัยและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

อย่างเช่น ถ้าพนักงานทำงานที่มีเสียงดัง ก็จะมีการสวมใส่ที่ครอบหู แต่ถ้าพนักงานที่ทำเกี่ยวกับช่าง ก็จะมีการสวมใส่รองเท้าเซฟตี้ถ้าในส่วนงานอื่นๆ ก็จะดูตามหน้างานว่าเค้าอันตรายด้านไหน จะมีอุปกรณ์จัดให้ตามความเหมาะสม และ ทางสหกรณ์ฯ ยัง มีหน่วยรักษาความปลอดภัยในสถานประกอบการเพื่อช่วยเหลือพนักงานด้วยอีกแรงหนึ่ง และสหกรณ์ฯ ใส่ใจความรู้สึกของพนักงาน จึงให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจพนักงานในการทำงาน โดยการอบรมให้ความเข้าใจในการทำงาน ร่วมกัน เคารพสิทธิเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดปัญหาการละเมิดสิทธิ ทั้งนี้ยัง มีการจัดมุมพักผ่อน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ เพื่อผ่อนคลายสายตา ถ้าพนักงานมีการทำงานที่ยาว เกินไปจะทำให้งานด้อยคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานก็น้อยลง แต่ถ้ามีการกำหนด การพักผ่อนที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายลดการดึงเครียดจากการทำงาน ทำให้พนักงานมีแรงและกำลังใจ ในการทำงานก็จะส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ รวมทั้งมีการ จัดกิจกรรมกีฬา วอลเลย์บอล ให้แก่พนักงานเพื่อสร้างความสามัคคี กล่าวคือกล้าแสดงออก และได้รู้จักเพื่อนร่วมงานเพื่อการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น ” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“เรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน สหกรณ์ฯ ให้ความสำคัญภาคในการทำงาน พนักงานจะได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน โดยไม่ว่าเกิดอะไรขึ้นพนักงานทุกคนสามารถร้องเรียนอุทธรณ์ได้ ถ้าหากพนักงานคนใดไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการปฏิบัติงาน รวมถึงการคุ้มครองในการทำงาน ร่วมกับเครื่องจักรที่เกี่ยวข้อง โดยมีอุปกรณ์ป้องกันและรักษาความปลอดภัยทั้งร่างกายและ สุขอนามัย เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน โดยมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานเองและบุคคลภายนอก เช่นผู้รับเหมาที่เข้าปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการความปลอดภัยเพื่อให้ได้รับความปลอดภัยตามนโยบาย ของสหกรณ์ฯ และสหกรณ์ฯ ได้มีการจัดสถานที่พักผ่อนให้แก่พนักงาน ระหว่างพักงาน เช่น ที่คูบุนหรี ห้างน้ำ เพื่อช่วยให้พนักงานพักผ่อนร่างกาย สมอง และสายตา เนื่องจากอยู่เครื่องผลิตหรือทำงานนาน จึงทำให้เกิดความเมื่อยล้า และยังมีการจัดกีฬา มีวอลเลย์บอล ที่ช่วยส่งเสริม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้เกิดการ สร้างทีมเวิร์คของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้จักกันมากขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้การติดต่อประสานงานกันง่ายขึ้น” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“ในด้านการปฏิบัติงาน พนักงานมีอิสระทางความคิด และมีความเท่าเทียมกันในการทำงาน โดยไม่มีการบังคับหรือใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ให้ปฏิบัติตามความต้องการ ซึ่งทำให้พนักงานกล้าคิด กล้าแสดงออก มีความร่วมมือและใส่ใจในงานที่ทำ จึงส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพตามเป้าหมาย และในการปฏิบัติงานที่ดี พนักงานก็ต้องมี สุขอนามัย มีความปลอดภัย ผู้บริโภคก็จะได้รับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามไปด้วยดังเช่น ถ้าต้นน้ำดี ปลายทางก็จะออกมาดี ทั้งนี้

สภาพแวดล้อมมีการจัดสถานที่ทำงานที่ได้มาตรฐานเพื่อป้องกันอันตรายและอำนวยความสะดวกแก่พนักงานสหกรณ์ฯ ยังจัด กิจกรรมมีงานเลี้ยงประจำปี กีฬาสี ทำให้พนักงานรู้จักกัน มีความสามัคคี ในหมู่พนักงาน ทำให้การติดต่อประสานงานราบรื่นขึ้น มีการประสานงาน ถูกจุดและยังส่งเสริมให้พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น ในงานกิจกรรมที่จัดขึ้นจนพัฒนาไปถึงงานที่ทำอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ” (นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายวัน

“คุณภาพ ในการปฏิบัติงานทางสหกรณ์ฯ มีระยะเวลาการทำงาน และการพักผ่อนที่เหมาะสมให้กับพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มากเกินไป ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณภาพ สหกรณ์ฯ ยังมีการส่งเสริมให้ความเคารพ ความไว้วางใจ ซื่อสัตย์แก่องค์กรและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของการทำงานในสหกรณ์ฯ เพื่อความปลอดภัยต่อผลิตภัณฑ์และพนักงานทุกคนในสหกรณ์ฯ และสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีส่วนในเรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าสถานที่แออัด ก็จะทำให้ไม่สะดวกต่อการทำงาน อาจส่งผลต่อสภาวะ ร่างกายและ จิตใจของพนักงาน สหกรณ์ฯ จึงมีการจัดสถานที่ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงานในห้องต่างๆ ถ้าอากาศร้อน เกินไปจะทำให้เกิดความเสียหายต่อผลิตภัณฑ์ หรือส่งผลต่อสภาพจิตใจในการทำงาน ของพนักงานและยังมีกิจกรรมและนันทนาการต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้พัก ได้ผ่อนคลายได้เรียนรู้ ได้แสดงออกอิสระภาพทางความคิด สร้างเสริมกำลังใจให้พนักงาน ส่งเสริมในเรื่องความสามัคคี พบปะสังสรรค์ ทำให้เกิดความรักภักดีกับองค์กร เกิดความสามัคคีที่ดี ให้กัน ซึ่งทั้งหมดเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ มีการตระหนัก และยึดมั่นในเรื่องของคุณภาพและจริยธรรมในการทำงาน โดยการออกนโยบายหลักการในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบเพื่อรับรอง รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เซฟตี้ รองเท้า หมวก ถ้ายกของหนักก็จะมีที่บล็อกล้อหลังที่สามารถเบิกได้ เป็นต้น เนื่องจากพนักงานในสหกรณ์ฯ มีจำนวนมากจึงจำเป็นต้องมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยในกระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์นมที่จะต้องการดูแลรักษาให้เป็นอย่างดี เพราะนมเป็นอาหารซึ่งจะมีความเสี่ยงค่อนข้างสูง และมีการจัดสถานที่รวมถึงกิจกรรมเพื่ออำนวยความสะดวกในการพักผ่อนและในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เช่น มีห้องน้ำ มีโรงอาหาร สถานที่สูบบุหรี่สำหรับพนักงานที่ไม่สูบบุหรี่ จะมีสถานที่ออกกำลังกาย มีกีฬาสี งานเลี้ยงประจำปี ทำให้พนักงานรู้จักกันมากขึ้น ได้พบปะสังสรรค์



เพราะสหกรณ์ฯ เป็นองค์กรใหญ่ พนักงานจึงมีจำนวนมากตามไปด้วย เพื่อส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“มีการฝึกอบรม ในเรื่องระบบความปลอดภัยให้กับพนักงาน พร้อมทั้งมีระบบและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงานและบุคคลภายนอกที่เข้ามาดูงานในสหกรณ์ฯ เช่น หมวก รองเท้า เป็นต้น และ มีการส่งเสริมพนักงานให้มีอิสระ เสรีภาพ มีความเสมอภาคเท่าเทียม มีความ รักความสามัคคี ทำงานตรงต่อเวลา ไม่เอาเปรียบกัน และทำด้วยความซื่อสัตย์ต่อองค์กรต่อเพื่อนร่วมงานที่สำคัญต้อง รักองค์กรเพราะองค์กรเป็นของพนักงานทุกคน และมีการจัดสถานที่ทำงานที่สะดวก ปลอดภัย ป้องกันความเสียหาย เช่น ถ้ามามีที่เก็บ ผลิตภัณฑ์ นมที่ดีของก็จะไม่เปียก ไม่เสียหาย และง่ายต่อการปฏิบัติงาน ยังมีการจัดกิจกรรมกีฬา งานเลี้ยงสหกรณ์ฯ ที่ช่วยส่งเสริมความคิด ความกล้าในการแสดงออก ทำให้พนักงาน มีส่วนร่วม รู้จักกันช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกัน” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง รู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความรักและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานและการทำงานมีประสิทธิภาพ และมีการเฝ้าระวังความปลอดภัย สุขอนามัยในระหว่างกระบวนการผลิตการทำงาน เช่น การ สวมหมวกกันผมร่วง ระหว่างปฏิบัติงาน ตัดเล็บให้สะอาด ห้ามทาแป้งขณะทำงาน สวมรองเท้าผ้าใบให้เรียบร้อย ตามกฎระเบียบของสหกรณ์ฯ และการมีสถานที่ทำงานที่สะดวก ทำงานง่าย ไม่กว้างและแคบเกินไป ทำให้พนักงานปฏิบัติงานง่ายและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น แล้ว สหกรณ์ฯ ก็มีการจัดงานกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่พนักงาน ทำให้พนักงาน ได้ผ่อนคลาย อารมณ์ดีขึ้น และไม่เครียดในการทำงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ความผูกพัน ความรับผิดชอบให้แก่พนักงาน ” (นางสาววัชรรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้สิทธิพนักงานในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งต้องอยู่ในศีลธรรม กฎระเบียบ มีอิสระเสรีภาพในการปฏิบัติงาน มี รับผิดชอบและมีความสามัคคีกัน เพื่อประสิทธิภาพของงานและสหกรณ์ฯ ยังให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์ป้องกันและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม และการมีสถานที่มีกว้างพอดี ทำให้สะดวกต่อการทำงาน ไม่อึดอัด ทำให้เกิดความรู้สึกล้าทำงาน สหกรณ์ฯ มีการจัดกีฬา ทำให้พนักงานมีความสามัคคี ทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้พนักงานมีการแสดงออกในความสามารถด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่” (นางสาวสาวิณีบุญคำ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยแก่พนักงานตามความเหมาะสม และเท่าเทียมกัน ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น คนขับรถโฟล์คลิฟท์ ก็จะมีรองเท้าเซฟตี้ เพื่อป้องกัน รดเหยียบ พนักงานยกของก็จะ มีที่บล็อกล้อหลังสำหรับยกของ มีที่ปิดจุกเพื่อป้องกันฝุ่น หมวก ป้องกันผมร่วง เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน และยังมีการส่งเสริมให้พนักงาน มีความเคารพเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลอื่นที่รู้จักหรือร่วมงานด้วย ด้วยการไม่ แทรกแซงหรือละเมิดสิทธิของคนอื่น และมีการจัดสถานที่ที่สะดวก สะอาด แยกสิ่งของที่อันตรายและ ไม่อันตราย เพื่อความปลอดภัย แยกที่ดูคูปองให้พนักงาน ทำให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ น่าอยู่ มีการจัด งานกีฬา มีงานเลี้ยงพนักงาน ทำให้เจอเพื่อนมากขึ้น รู้จักกันมากขึ้น มีความ ร่วมมือช่วยเหลือกัน ได้แสดงความคิดเห็น เพื่อช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม ”(นางสาวราไพโร อินทร์กอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ มีระบบป้องกันความปลอดภัย และอุปกรณ์เซฟตี้ให้พนักงานทุกส่วนงาน ตามความเหมาะสมของการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างประนีประนอม นอบน้อม ให้ความเคารพซึ่งกันและ ช่วยกันดูแลทรัพย์สินส่วนรวม มีความจริงใจและซื่อสัตย์กับ งานที่ทำและเพื่อนร่วมงาน และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัย โปร่ง สะดวกสบายในการทำงาน ไม่แออัด ง่ายต่อการทำงาน มีกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อให้เกิด ความสามัคคี ทำให้ พนักงาน ที่ไม่รู้จักกัน ได้รู้จักกัน ทำความ รู้จักกันเพิ่มมากขึ้น ช่วย ให้กล้า แสดงออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และให้อิสระการมีส่วนร่วม”(นางสาวสำเริง พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“เน้นความสะดวก ความปลอดภัย ให้อุปกรณ์เซฟตี้ ให้พนักงานสามารถเบิกได้ตาม ความเหมาะสม มีหมวกและเข็มช่วยในเรื่องความสะดวกและสะดวกในการทำงาน ป้องกันไม่ให้ งานที่ทำความเสียหายและตัวพนักงานเองได้รับอันตรายจากการทำงาน ตามการคุ้มครอง แรงงานที่พนักงานสมควรได้รับ และเน้นการทำงานที่มีอิสระ ไม่บังคับหรือทารุน ให้พนักงาน ทำงานหนักจนเกินไปเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร และสถานที่ทำงานสะดวกสบาย ไม่อึดอัด สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว มีกิจกรรมกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่ ทำให้ พนักงาน รู้จักกัน มีความสามัคคีเพิ่มมากขึ้น มี อิสระใน การแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ”(นางสาวสุภาพ หวายเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีอุปกรณ์เซฟตี้ เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน มีการใส่หมวก ใส่รองเท้าป้องกัน อันตรายและความสะอาด โดย ให้พนักงาน ปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และหลักการ ทำงาน ร่วมกันต้องใส่ใจ ให้เกียรติ และความเคารพกับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งหัวหน้างาน โดยไม่ลิดรอน สิทธิหรือหมิ่นเกียรติกัน และการมีสถานที่ที่มีการทำความสะอาด และจัดระเบียบ อยู่ตลอดเวลา ที่ช่วยให้

ทำงานง่ายและ สะดวก ขึ้น มีพื้นที่ รองรับสำหรับการพักผ่อนใน แต่ละจุด เช่นที่คูบหรีที่ที่พัก รับประทานอาหาร ห้องน้ำ ที่ถูกสุขลักษณะ ช่วยให้พนักงาน สะดวกต่อการทำงาน ปฏิบัติงานง่าย ขึ้น พร้อมมีการจัดกิจกรรม เช่น กีฬาสี ที่ช่วยเพิ่มความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วย ให้เกิด ความร่วมมือในการทำกิจกรรม” (นางสาวเจนจิรา วณมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ส่งเสริมให้พนักงานรักองค์กร รัก เพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจให้กัน ไม่ให้ทะเลาะกัน เพราะถ้าทะเลาะกันคือออกทั้งคู่ ใช้เหตุผลในการทำงานร่วมกัน มีอุปสรรค ช่วยป้องกัน ในการ ทำงาน โดยมีกฎระเบียบใน แต่งกาย เก็บผม ตัดเล็บให้สะอาด เรียบร้อย เพราะมัน อาจจะไปปนใน อาหาร เนื่องจากโรงงานเราผลิตอาหารอาจจะทำให้ผลิตภัณฑ์เราเสียหาย ส่งผลต่อผู้บริโภค และมีการดูแล ความสะอาดเรียบร้อย ของสถานที่ทำงานอยู่ตลอดเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดงาน กีฬาสี มีงานเลี้ยงพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย ลดการตึงเครียด เกิดความร่วมมือกัน ความ สามัคคี ความรับผิดชอบช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามนโยบายของสหกรณ์ฯ ” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

### 1.3 แนวทางแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้านการสร้างสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

#### ประธานกรรมการ

“ปัญหาเกิดจากการสหกรณ์ฯ มีหลายธุรกิจ มีหลายหน่วยงาน หลายระดับการสั่งงาน ทำให้การสั่งงานไม่ชัดเจน ที่เป็นเหตุให้พนักงานไม่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตนที่ได้รับการ ค้ำครองจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นต้องแบ่งหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน และให้พนักงานเห็นถึง ความสำคัญของสิทธิและหน้าที่ของตน ให้รับรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ที่แท้จริง จากการส่งเสริม สิทธิด้านการปฏิบัติงาน และมีการปรับทัศนคติแนวคิดให้กับพนักงานเพื่อให้เข้าใจเคารพสิทธิซึ่ง กันและกัน เพื่อลดปัญหาการเหลื่อมล้ำทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการมีรางวัลให้พนักงานเพื่อ เป็นแรงจูงใจในการให้พนักงานมีความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ที่สหกรณ์ฯ จัด และต้องหาความ คู่มีทุนระหว่างงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริมกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ ว่ามีความ เหมาะสมหรือคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไปหรือไม่ (นายอำนาจ ทงกั๊กสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายเดือน

“ให้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ของการปฏิบัติงานว่าหน้าที่ของเราต้องทำอะไรบ้าง โดยไม่ไปล้ำเส้นงานของคนอื่น ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และการจัดหาอุปกรณ์และสถานที่รับรองพนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน และจัดหารางวัลใจเพื่อตอบแทนพนักงานเพื่อให้เกิดการร่วมมือในการจัดทำกิจกรรมและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ” (นายวัชรกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อที่จะให้พนักงานระวัง ไม่ประมาทในการทำงาน และใส่ใจทุกรายละเอียด เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของตัวพนักงานและผู้บริโภค และตรวจสอบตารางการทำงานของพนักงาน โดยจะเพราะพนักงานที่เข้ากะ เพื่อจัดเวลาการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม ไม่มีผลกระทบต่องานที่ทำ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสมาร่วมกิจกรรมทุกคน ” นางมะยวีร์ อินทรโชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ให้ข้อมูลความรู้และความเข้าใจในเรื่องสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองในฐานะผู้ใช้แรงงาน เพื่อที่จะให้พนักงานรักษาสิทธิของตนในการทำงาน และให้พนักงานเห็นความสำคัญของหน้าที่ของตนเองและของเพื่อนร่วมงานว่าทุกบทบาทมีหน้าที่สำคัญเหมือนกันหมด ถ้าส่วนไหนบกพร่องก็จะทำให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และกำหนดขอบเขต กฎข้อบังคับในการจัดกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อไม่ให้พนักงานปฏิบัติเกินขอบเขต จนเกินปัญหาส่งผลต่อการทำงาน ” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจถึงพื้นฐานความสามารถ ความถนัดในการทำงานของตน เพื่อไม่ให้เกิดการเรียกร้องสิทธิที่ขัดแย้งกับพนักงานคนอื่นทั้งที่พื้นฐานความสามารถของตัวเองแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานคนอื่น และรณรงค์ให้พนักงานช่วยกันดูแลทรัพย์สินของสหกรณ์ฯ ให้เหมือนกับทรัพย์สินของตัวเอง ช่วยกันดูแลอุปกรณ์ และสถานที่ทำงานเพื่อส่วนรวม” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจและรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ในเมื่อได้รับอิสระการทำงานจากหัวหน้างาน ก็ต้องรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตน และการทำให้พนักงานเข้าใจถึงผลประโยชน์ของการร่วมมือ การแสดงความคิดเห็น ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมของสหกรณ์ฯ ให้ความเข้าใจและแรงจูงใจกับพนักงาน เกี่ยวกับกิจกรรม และการดูแลสถานที่ทำงาน เพื่อผลประโยชน์ของทุกคน” (นายภูเบศร คล้ายเจดনীดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายวัน

“จัดพนักงานให้เหมาะสมกับงาน และเพียงพอต่อการทำงานเพื่อไม่ให้พนักงานทำงานหนักจนเกินไป ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดหรืออ่อนล้าจากการทำงานที่มากเกินไป และให้ความรู้ความเข้าใจของการร่วมมือ การแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือของพนักงานด้วยความเต็มใจ”(นางสาวณภัทร สุระพจน์สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“ปรับกฎระเบียบหรือนโยบายการทำงานให้เหมาะสมกับงานและคน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน และยืดหยุ่นพอที่จะสามารถเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริง และการจัดระเบียบจำนวนคน จัดเวลาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสม พร้อมทั้งจัดอุปกรณ์และสถานที่ให้พอต่อจำนวนพนักงาน เพื่อความสะดวกในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานทราบถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และจัดหาอุปกรณ์ป้องกันในการเข้าไปอยู่ในสถานที่ปฏิบัติการที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายให้เพียงพอ เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานทราบถึงเหตุผลและผลที่จะเกิดจากการไม่เคารพเพื่อนร่วมงาน กติกาการทำงานร่วมกัน รวมถึงกฎระเบียบในการทำงานต่างๆ ที่สหกรณ์ฯ มี เพื่อควบคุมมาตรฐานของการทำงานในฐานะพนักงานสหกรณ์ฯ และจัดหารางวัลเพื่อจูงใจให้พนักงานร่วมมือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมต่างๆ พร้อมทั้งให้ความเข้าใจถึงเหตุผลและความสำคัญในการร่วมมือ ” (นางสาววัชรรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจและยอมรับความจริงในเรื่องสิทธิที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ว่าการทำงานที่แตกต่างกัน อันตรายที่จะได้รับย่อมต่างกัน ดังนั้นการได้รับสิทธิในเรื่องความปลอดภัยที่จะได้รับย่อมต่างกัน และมีการจัดเวรในการดูแลรักษาความสะอาด เรียบร้อยของสถานที่ทำงาน เพื่อความปลอดภัยและน่าอยู่ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ” (นางสาวสาวิณีบุญก้า สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเห็นความสำคัญของระบบและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยและสุขอนามัยที่สหกรณ์ฯ มีให้ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายต่างๆ เพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานหรือผลิตภัณฑ์ และมีการจัดตารางเวลาการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน และความพร้อมของพนักงานทุกส่วนงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ” (นางสาวรำไพ อินทร์กอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของกฎระเบียบรักษาความปลอดภัยและสุขอนามัย ที่สหกรณ์ฯ มี เพื่อที่จะให้เต็มใจปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และให้พนักงานเข้าใจ และตระหนักถึง ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมสังสรรค์เพื่อผ่อนคลาย โดยเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของ สหกรณ์ฯ ” (นางสาวสำเริง พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้อิสระการทำงานและมีการควบคุมการทำงานที่เหมาะสมพอดีกับงาน เพื่อไม่ให้ พนักงานรู้สึกว่าคุณละเลยหรือถูกกดดันจากการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพที่ดี และ พนักงานก็มีสุขภาพจิตที่ดีด้วย และมีการจัดกิจกรรมในเวลา และสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อเอื้ออำนวย ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งหาแรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานมี ส่วนร่วมในกิจกรรม” (นางสาวสุภาพ ห้วยเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติตามหลักการของการทำงาน และให้ พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานใส่ใจในรายละเอียดใน กฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้ความเข้าใจถึงกฎระเบียบว่าทำไมต้องมีกฎ มีเหตุผลอะไร เพื่อให้พนักงานเข้าใจ ถึงสาเหตุของการออกกฎระเบียบ เพื่อที่จะได้รู้และเข้าใจและนำไปปฏิบัติตาม ทั้งนี้การให้ความ เข้าใจพร้อมรางวัลในการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสถานที่ใน กาศปฏิบัติงานตามนโยบายของสหกรณ์ฯ” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

## 2. เรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงาน

### 2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้ แรงงาน

#### ประธานกรรมการ

“การส่งเสริมให้พนักงานมีการฝึกอบรม และให้ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ แต่ตัวพนักงานไม่สนใจ หรือเห็นความสำคัญของประโยชน์ที่

จะได้รับ จากการส่งเสริมของสหกรณ์ฯ ซึ่งส่งผลต่องบประมาณค่าใช้จ่ายที่สหกรณ์ฯ เสียไปให้กับพนักงานในการหาผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมหรือการออกค่าใช้จ่ายในการไปดูงานนั้น ไม่คุ้มค่ากับผลที่ได้รับกลับมา ซึ่งความรู้ความสามารถนั้นมีประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองคือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อโอกาสที่ก้าวหน้าทางกาทำงาน และกับสหกรณ์ฯ คือได้พนักงานที่มีคุณภาพและงานมีประสิทธิภาพ” (นายอำนาจ ทงกั๊กสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายเดือน

“การส่งเสริมด้านการศึกษาไม่เด่นชัด สะดวกเหมือนสมัยก่อน ที่มีสถานศึกษาอยู่ที่สถานทำงาน ส่วนการฝึกอบรม การศึกษาดูงานบางครั้งไม่ได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ หน้าที่การงานและความรู้ที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริง เพื่อที่จะนำมาปรับใช้กับการทำงานและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน” (นายวัทธิกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานมีจำนวนมาก พื้นฐานความรู้ความสามารถก็แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะจัดการการอบรมให้ตรงกับความต้องการ และทักษะความสามารถที่พนักงานขาด ถึงแม้จะอยู่แผนกเดียวกันทำงานลักษณะเดียวกันก็ตาม” (นางมะยური อินทร โชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“การส่งเสริมการศึกษาไม่สะดวก เหมือนเมื่อก่อนที่พนักงานจะศึกษาในสถานที่ประกอบการ โดยมีอาจารย์มหาวิทยาลัยมาสอน แต่สหกรณ์ฯ ยังให้โอกาสพนักงานไปศึกษาในสถานที่อื่นที่ต้องการเหมือนเดิม ส่วนการฝึกอบรมค่อนข้างหาเวลาที่ตรงกันยากในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในบางแผนกเนื่องจากงานมีความต่อเนื่อง ” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานขาดระเบียบวินัยในการฝึกอบรม คือไม่ให้ความใส่ใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่สหกรณ์ฯ มอบให้ทั้งพนักงานก็ได้ความรู้ ได้ผลประโยชน์จากการฝึกอบรมดังกล่าว ส่วนการศึกษาดูงานไม่ว่าจะในหรือนอกประเทศ พนักงานละเอียดหรือมองข้ามความรู้ที่จะได้ คือไปดูงานแต่พนักงานไม่สามารถนำความรู้กลับมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ และพัฒนาองค์กร ตามนโยบายที่สหกรณ์ฯ ส่งเสริม”(นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“มีการจัดอบรมเรื่องเดิม ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานรู้อยู่แล้ว ทำให้พนักงานไม่ได้ความรู้เพิ่มขึ้น เช่นมีการอบรมรวมกันระหว่างพนักงานเก่าและใหม่ในเรื่องเดิมที่พนักงานเก่ารู้อยู่แล้ว (นายภูเบศร คล้ายเจดน์ดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายวัน

“พนักงานงานรายวันมีโอกาสนในการได้รับการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศน้อยกว่ารายเดือน จึงทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าที่ควรจะเป็น ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานรายวันจะมีเวลาการเข้าทำงานเป็นกะเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ไม่สะดวกในการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานที่พร้อมเพียงกัน จึงทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานรายวันมีส่วนน้อยที่จะไปศึกษาต่อ เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ทางด้านการงานและครอบครัว ความถึงค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้ไม่สะดวกที่จะศึกษาต่อ ” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ไม่ได้รับความรู้เท่าที่ควร เนื่องจากการอบรมบางครั้งมีจำนวนพนักงานเยอะ ทำให้การสื่อสาร การได้รับความรู้ไม่ละเอียด ” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“วิทยากรที่มาอบรมให้กับพนักงาน บางครั้งอธิบาย สื่อสารเข้าใจยาก จึงทำให้เกิดการไม่เข้าใจในเรื่องที่อบรม” (นางสาวสาวิณีบุญก้า สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สถานที่ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมบางครั้งไม่เหมาะสม กับเรื่องที่จะอบรมให้กับพนักงาน รวมถึงเวลาไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรม” (นางสาวรำไพพร อินทร์กอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“การฝึกอบรมบางครั้งไม่ได้รับข้อมูลล่วงหน้าที่เหมาะสมว่าจะมีการฝึกอบรมจาก จึงทำให้ไม่มีเวลาเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ” (นางสาวสำเร็จ พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ไม่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเท่าที่ควร เนื่องจากเรื่องที่อบรมไม่ตรงกับความรู้ที่ต้องการได้รับ และอาจเป็นเรื่องที่รู้อยู่แล้ว ” (นางสาวสุภาพ หว่ายเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม การศึกษาดูงานไม่เพียงพอ หรือมีขีดจำกัด จึงทำให้การอธิบายข้อมูลความรู้ไม่ละเอียดตามไปด้วย” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ได้รับข้อมูลการแจ้งการฝึกอบรมไม่ละเอียด และล่าช้าจากการส่งต่อข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้างาน จึงทำให้พนักงานไม่มีความพร้อมต่อการฝึกอบรม” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)



## 2.2 บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้าน การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใช้แรงงาน

### ประธานกรรมการ

“การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ทางสหกรณ์ ๆ ให้สิทธิการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยการให้สิทธิลาไปเรียน มีงบประมาณสำหรับกู้เงินเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะทางสหกรณ์ ๆ ถือว่า การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด จึงมีการส่งเสริมอยู่ตลอดเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง รวมทั้งยังมีการส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตัวเอง และพัฒนาองค์กร เช่น ร่วมมือกับอาจารย์เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อมาอบรม การพัฒนาระบบไฟฟ้า ระบบพลังงานแสงอาทิตย์โซลาเซลล์ เพื่อส่งเสริมให้เข้าใจการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานรู้จักใช้อย่างเป็นระบบ และประหยัดพลังงาน มีการไปศึกษาดูงาน ระบบการทำงานของ บริษัท คูเม็กซ์ ว่า เป็นอย่างไร แล้วเอามาพัฒนาระบบ” (นายอำนาจ ทงกีสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายเดือน

“มีการให้พนักงานไปศึกษาดูงานอยู่ตลอด ตามระดับต่างๆ มีการอบรม การเทรนนิ่ง ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะ และการศึกษาในเมื่อก่อนจะเห็นชัดเจนเมื่อเทียบกับปัจจุบัน เพราะเมื่อก่อนอนุญาตให้ ก.ศ. มาตั้งศูนย์ให้พนักงานและสมาชิกเรียน และมีการให้ทุน เรียนดีแก่ลูกพนักงาน โดยส่วนใหญ่ลูกสมาชิกที่ไปเรียนจบมา ก็จะมาทำงานที่สหกรณ์ ๆ ปัจจุบันก็จะมียกงบประมาณสนับสนุนเพื่อการศึกษาให้แก่พนักงาน” (นายวัชรกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“มีการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมจะมีการสำรวจว่าแต่ละหน่วยงานต้องฝึกอบรมเพิ่มเติมเรื่องอะไร เพื่อให้ตรงกับงานและนำมาพัฒนางานที่ตนปฏิบัติอยู่ และมีการส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เปิดกว้างทั้งแนวคิด ความคิด และสามารถรู้ถึงการดำเนินชีวิตภายนอกองค์กรซึ่งเป็นความรู้รอบตัวที่หาไม่ได้ในที่ทำงาน เพื่อนำมาใช้ในงานที่ทำอยู่ ” (นางมะยรี อินทรโชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“มีการส่งเสริมการศึกษาให้แก่พนักงานในการศึกษาต่อ มีศูนย์การศึกษามาเปิดในสถานที่ทำงาน แต่ในปัจจุบันเนื่องด้วยสหกรณ์ ๆ มีการผลิตเยอะขึ้น ทำให้พื้นที่ การอำนวยความสะดวก

สะดวกที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้หยุดไป แต่ในอนาคตจะมีโครงการให้พนักงานศึกษาแบบการเปิด ศูนย์การเรียนรู้ในศูนย์ประกอบการ กลับมาอีกครั้ง และ มีการส่งพนักงานไป อบรม ศึกษาดูงาน ต่างๆ อย่างเช่น ฝ่ายคลังสินค้าจะไปดูงานกับบริษัท คู่มือว่าการทำงานเค้าทำงานอย่างไร และที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีไปดูงานของ อ.ส.ค.(องค์การส่งเสริมกิจการ โคนมแห่งประเทศไทย) ของฝ่ายส่งเสริมประจำทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะของพนักงาน ”(นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“มีการฝึกอบรมทักษะพนักงาน ตั้งแต่เริ่มทำงาน เพื่อให้เข้าใจกฎระเบียบหน้าที่ความ รับผิดชอบ ตลอดจนการทำงานเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงาน ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความฉลาด และสามารถนำวุฒิมาปรับพิจารณาเงินเดือน ได้สหกรณ์ฯ ยังมีส่งพนักงานไปการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก ใน พร้อมมีสวัสดิการให้ เช่นรถรับส่งเบียดูงานให้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ”(นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ มีการอบรม เช่น KPI(ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน) ให้กับพนักงานใหม่และ เก่าปีละครั้ง เพื่อพัฒนาทักษะ มีการส่งเสริมการดูงานและการศึกษาให้แก่พนักงานและผู้บริหาร ตามความเหมาะสม เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กร (นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายวัน

“จะมีการอบรม ให้กับ พนักงานใหม่ เช่นการ ปฐมนิเทศ เพื่อให้ทราบและเข้าใจ กฎระเบียบ ทำเนียบของสหกรณ์ฯ และมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในแผนกต่างๆ เพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพของการทำงาน ให้โอกาสพนักงานได้ไปศึกษาเรียนต่อ และศึกษาดูงานตามสถานที่ ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในประเทศและต่างประเทศ ”(นางสาวฉัตร สุระพจน์สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“มีการอบรมภายใน เกี่ยวกับการทำงานต่างๆ เช่น เกี่ยวกับระบบคุณภาพ GMP การ อบรมการขับรถโฟล์คลิฟ ที่เกี่ยวกับการขับขี่ ประจำปี พร้อมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงานและ การศึกษาของพนักงาน โดยการสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องของงบประมาณและเงินกู้เรียน เพื่อที่จะ ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และศักยภาพของตัวเอง ”(นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“มีการอบรม ในเรื่องต่างๆ ให้พนักงานอยู่ตลอดและยังให้โอกาส การศึกษา แก่ พนักงาน ที่ต้องการ เรียนเพิ่มเติม ความรู้ โดยให้การสนับสนุนและ อนุญาตให้ศึกษา อย่างเช่น ไป

เรียนทำอาหารเพิ่มเติมที่อื่น แล้วนำความรู้กลับมาใช้ เพื่อพัฒนาองค์กร ” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการฝึกอบรมเช่นไปฝึกทำขนมแล้วนำความรู้กลับมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมการศึกษาให้แก่พนักงาน ถ้าเป็น เมื่อก่อนมีศูนย์ศึกษาในสถานที่ทำงาน แต่เดี๋ยวนี้ ก็จะเป็นการให้สิทธิเสรีภาพในการไปศึกษาต่อพร้อมทั้งเปิดโอกาสในการ ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างที่ไม่เรียนทำขนม” (นางสาวสาวิณีบุญก้า สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการอบรม GMP ตอนเช้าก็จะมีการประชุมทุกวันจันทร์ เพื่อแจ้งความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงาน มีการส่งเสริม การศึกษาและ การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ และนำมาใช้ในการทำงาน” (นางสาวรำไพ อินทร์ทอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการอบรมเกี่ยวกับหน้าที่การงานของ พนักงาน โดยมีการประชุม อบรมพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ ให้การศึกษาแก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ โดยการเปิดโอกาสตามสิทธิที่ควรได้ มีการส่งเสริมการศึกษาดูงานให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม ” (นางสาวสำเริง พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ความสะอาด ให้โอกาสในการศึกษา ถ้าเป็นเหมือนเมื่อก่อนจะมี ศูนย์การศึกษาให้แก่พนักงานเพื่อความสะดวก ” (นางสาวสุภาพ ห้วยเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการประชุมทุกวันจันทร์ เกี่ยวกับงานในเรื่องต่างๆ ในแต่ละสัปดาห์ พร้อมทั้งมีการอบรมเกี่ยวกับงาน ให้โอกาสพนักงานในการศึกษาดูงาน และให้การศึกษาสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“มีการอบรมพนักงาน ประชุมงาน ช่วยให้นักงานเข้าใจ งานและเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น เปิดโอกาสให้สอบถามถึงความเข้าใจ หรือมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลให้แก่เพื่อนร่วมงานทราบ มีการส่งเสริมการเรียน ถ้า เรียนไม่จบ เช่น ป. 6 ม.6 ก็สามารถไปเรียนต่อให้จบได้ในช่วงวันเสาร์อาทิตย์” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

### 2.3 แนวทางแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้าน การพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้

#### แรงงาน

#### ประธานกรรมการ

“ทำให้พนักงานเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการอบรมเรื่องต่างๆ ที่สหกรณ์ฯจัดให้เพื่อส่งเสริมทักษะและพัฒนาความสามารถ และจะได้นำความรู้ความสามารถนั้นมาพัฒนาให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน โดยอาจจะมีการรางวัลเพื่อจะดึงดูดความสนใจ ” (นายอำนาจ ทงกั๊กสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายเดือน

“สำรวจความรู้ความสามารถของพนักงานว่าขาดความรู้ความสามารถทางด้านใด เพื่อจะได้ส่งเสริมการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานได้ถูกจุด เพื่อที่จะได้พัฒนาทักษะได้อย่างเต็มที่ ” (นายวัชรกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ทำแบบทดสอบพนักงาน เพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละส่วน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าพนักงานขาดความรู้ความสามารถด้านไหน เพื่อที่จะได้อบรมได้ถูกต้อง” (นางมะยรี อินทรโชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“การศึกษาควรจัดให้มีสถานที่ศึกษาในสถานที่ประกอบการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานที่เดินทางไม่สะดวกในการไปศึกษา และการฝึกอบรมควรดูตารางการทำงานของแต่ละแผนกว่าควรจะอบรมช่วงไหนที่ไม่กระทบกับงานที่ทำอยู่ เพื่อที่จะได้จัดฝึกอบรมที่เหมาะสม” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ที่ทางสหกรณ์ฯ จัดให้กับพนักงานในแต่ละส่วน ” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“ทำการสำรวจว่าพนักงานควรเพิ่มเติมความรู้และความสามารถด้านไหน และแยกการอบรมสำหรับพนักงานใหม่และเก่า เพื่อไม่ให้พนักงานเก่าอบรมเรื่องเดิมที่รู้อยู่แล้ว (นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายวัน

“จัดให้พนักงานรายวันมีโอกาสที่จะไปศึกษาดูงานเท่าเทียมกับรายเดือน เพื่อที่พนักงานจะได้ไม่รู้สึกว่าคุณละเลย และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“จัดแบ่งเวลาในการอบรม และศึกษาดูงานให้เหมาะสมตามการทำงานของพนักงานแต่ละส่วน เพื่อไม่ให้กระทบกับการทำงาน” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ควรมีการจัดงบประมาณให้กับพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อแต่ขาดโอกาส เนื่องจาก ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย ขาดแคลนคุณทรัพย์ ” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ควรจัดอบรมให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน ความรู้ของพนักงานแต่ละคน เพื่อที่จะ ทำให้พนักงานได้รับความรู้ได้อย่างเต็มที่ และมีศักยภาพ” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ควรจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญอธิบายเข้าใจง่าย เพื่อที่จะทำ ให้พนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจในเรื่องที่อบรม ” (นางสาวสาวิณีบุญก้า สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“จัดความพร้อมในการอบรมทั้งในเรื่องของเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม” (นางสาวรำไพ อินทร์กอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ควรทำหนังสือข้อมูลการอบรม เพื่อแจ้งข่าวสารให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการอบรม ” (นางสาวสำเร็จ พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ทำการสำรวจความรู้ ความสามารถของพนักงาน เพื่อหาข้อมูลว่าพนักงานต้องการ ทักษะความรู้ด้านใดเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้เพิ่มทักษะให้พนักงานได้อย่างถูกต้อง ” (นางสาวสุภาพ หว่ายเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ควรหาตารางเวลา และจัดตารางเวลาในการอบรมให้เหมาะสม เพื่อที่จะให้พนักงาน ได้รับความรู้ได้อย่างเต็มที่” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ควรทำการแจ้งข้อมูลในการอบรมให้พนักงานอย่างละเอียด และแจ้งล่วงหน้าก่อน การอบรม และแจ้งพนักงานให้ทั่วถึง เพื่อให้พนักงานเตรียมความพร้อม ” (นางสาวนวลจันทร์ ศรี สะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

### 3. เรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในด้านการรับค่าตอบแทน

#### 3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้านการรับค่าตอบแทน

##### ประชาชนกรรมการ

“พนักงานมีความอ่อนไหวในเรื่องของค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็น ในรูปแบบตัวเงินหรือ ไม่ใช่ตัวเงินที่เป็นรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ก็ตาม พนักงานจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้รับกับเพื่อน

ร่วมงานว่าได้รับค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการต่างๆ เช่นชุดฟอร์ม สิทธิท่องเที่ยว เงินช่วยเหลือคลอดบุตร อุบัติเหตุ และงานศพ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะทำให้พนักงานทุกคนในสหกรณ์ฯ พอใจในสิ่งที่สหกรณ์ฯ ให้สิทธิ และส่งเสริมตามกฎระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย เพื่อคุ้มครองแรงงาน” (นายอำนาจ ทงกั๊กสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายเดือน

“พนักงานมีการเรียกร้องที่จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งบางครั้งประสิทธิภาพ และหน้าที่ในการรับผิดชอบงานยังเหมือนเดิม รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่นชุดฟอร์ม การไปท่องเที่ยว ค่าบัตรอาหารกลางวัน ฯลฯ ที่พนักงานต้องการให้เพิ่มเติมจากที่เคยได้ เพราะพนักงานที่ได้รับคิดว่าไม่เพียงพอต่อความต้องการ” (นายวัทธิกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“สิทธิประโยชน์ที่ได้รับในด้านสวัสดิการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เนื่องจากพนักงานยังต้องมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ ด้าน ในการดำรงชีพตามพื้นฐานเศรษฐกิจและสังคม

พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องค่าตอบแทนในรูปแบบของสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน” (นางมะยรี อินทรโชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“เกณฑ์การให้มาตรฐานค่าตอบแทนแก่พนักงานตามระดับความแตกต่างทางอายุงาน ความสามารถ การศึกษา บนพื้นฐานความแตกต่างทางสังคมและเศรษฐกิจในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินที่มอบให้แก่พนักงานของสหกรณ์ฯ ยากที่จะให้ทุกส่วนยอมรับและเข้าใจบนความแตกต่างที่ยุติธรรม” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจเรื่องสิทธิที่ได้รับรองตามกฎหมายว่ามีอะไรบ้าง และคุ้มครองอย่างไร แล้วสหกรณ์ฯ มีสิทธิอะไรให้สำหรับพนักงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินที่พนักงานควรได้ฐานะการเป็นพนักงานของสหกรณ์ฯ ” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ , สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่สามารถปฏิเสธที่จะไม่ทำงานในช่วงวันหยุดได้โดยเฉพาะช่วงหยุดยาวอย่างสงกรานต์ เนื่องจากโรงงานมีการผลิตอยู่ตลอด ดังนั้นค่าล่วงเวลาในวันหยุดควรได้เยอะกว่านี้” (นายภูเบศร คล้ายเจดน์ดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายวัน

“พนักงานรายวันมีโอกาสในการได้รับสิทธิการท่องเที่ยวที่น้อยกว่าพนักงานรายเดือน เนื่องจากพนักงานรายวันต้องทำงานเป็นกะ และหยุดยาวไม่ได้เนื่องจากเครื่องจักรมีการผลิตนมอยู่ตลอด และพนักงานรายวันไม่ทราบว่าสหกรณ์ฯ มีสวัสดิการ ให้แก่พนักงาน เช่น งานบวช งานแต่งงาน เป็นต้น ที่มอบให้กับพนักงาน จึงทำให้ไม่สามารถรักษาสวัสดิการที่ควรจะได้รับ ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สวัสดิการบางอย่างที่สหกรณ์ฯ ให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เช่น บัตรโครงการอาหารกลางวันที่ได้รับ 700 บาทต่อเดือน ชุดฟอร์มไม่เพียงพอสำหรับบางหน่วยงาน เนื่องจากเสื้อเปลี่ยนจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทราบรายละเอียดในเรื่องของสิทธิในสวัสดิการที่ให้รูปแบบต่างๆ ว่าได้เท่าไร และได้ในกรณีใดบ้าง จึงทำให้พนักงานไม่ได้รับรักษาสวัสดิการที่ค่าสมควรได้” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการที่ไม่ทัดเทียมกันระหว่างพนักงานรายวันและรายเดือนในเรื่องของสิทธิการได้รับการท่องเที่ยวว่าโอกาสการได้ไปของรายวันมีน้อยหรือแทบไม่มีเลย” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานรายวันไม่ได้รับสิทธิในการไปท่องเที่ยวเหมือนกับพนักงานรายเดือน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะเข้าไม่ถึงสิทธิไม่เท่าเทียมกัน” (นางสาวสาวิณีบุญก้า สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นหลักฐานที่แน่นอนว่าพนักงานในสหกรณ์ฯ จะได้รับสวัสดิการอะไร และมีเกณฑ์การให้อย่างไร อย่างเช่น งานบวช งานแต่ง งานศพ เป็นต้น ” (นางสาวรำไพพร อินทร์ทอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“คิดว่าสิ่งที่ได้รับอยู่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ยังอยากได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม และอยากได้สวัสดิการที่มากกว่านี้ เพื่อรับรองและคุ้มครองพนักงานได้อย่างรอบด้าน ” (นางสาวสำเร้ง พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทนทัดเทียมกับรายเดือน และการรู้ข้อมูลก็น้อยกว่าคือถ้าทางสหกรณ์ฯ มีสวัสดิการอะไรให้พนักงานรายวันแทบจะ 모르เรื่องในด้านข้อมูลข่าวสารเลย” (นางสาวสุภาพ หว่ายเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“พนักงานไม่ทราบข้อมูลว่าตนเองมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของสวัสดิการว่ามีอะไรบ้างที่จะได้รับ ได้รับจำนวนเท่าไร และต้องทำอะไรถึงจะได้รับ” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สวัสดิการที่ให้กับพนักงานยังไม่มีความพร้อมพอที่จะดูแลรักษาพนักงาน เช่น ห้องรักษาพยาบาล อุปกรณ์และยายังไม่เพียงพอต่อความต้องการและรับรองพนักงานในสหกรณ์ฯ”  
(นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

### 3.2 บทบาทและหน้าที่ของสหกรณ์ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้าน การรับ ค่าตอบแทน

#### ประธานกรรมการ

“สหกรณ์ฯ ให้ค่าตอบแทนด้านต่างๆ แก่พนักงานที่เท่าเทียมกันตามตำแหน่งหน้าที่ และคุณค่าของงานที่ทำ ทางสหกรณ์ฯ มีมาตรฐานในการให้ค่าตอบแทนตามมาตรฐานความรู้ การศึกษา อายุงาน และความสามารถ อย่างเช่นค่าตอบแทนจะให้จากผลการดำเนินงานที่ได้ในแต่ละปี ให้ตามสิทธิของสหกรณ์ฯ ที่พึงมีพึงได้ โดยเฉลี่ยปีหนึ่งให้พนักงานอย่างเช่นปีที่แล้วก็ตอบแทนให้ 2 เดือน และปีนี้จะเพิ่มเงินเดือนอีก 5 เปอร์เซ็นต์ สหกรณ์ฯ จะมีโบนัสให้ทุกปี ส่วนค่าล่วงเวลาก็จ่ายให้พนักงานตามกฎหมายกำหนด และทางสหกรณ์ฯ ก็มีสวัสดิการต่างๆ ให้ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงที่ออกไปทำงานนอกสถานที่ เงินช่วยเหลือพนักงานในกรณีงานศพของพนักงาน รวมถึงมารดา บิดา สามี ภรรยาของพนักงาน รวมทั้งมีนม มีน้ำช่วยเหลือให้กับพนักงาน หรือแม้แต่ในกรณีพนักงานเจ็บป่วยเราก็มีสวัสดิการตรงนี้ให้ สหกรณ์ฯ มีการพา พนักงานไปท่องเที่ยว ไม่ว่าจะทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง พร้อมทั้งผ่อนคลายไปด้วย เรื่องสวัสดิการอย่างชุดฟอร์ม ที่มอบให้พนักงานเป็นอะไรที่เห็นได้ชัดเจน สวัสดิการทั้งหมดเหล่านี้ สหกรณ์ฯ ส่งเสริมอยู่ตลอดเพราะพนักงานเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน ” (นายอำนาจ ทง กักสัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายเดือน

“ค่าตอบแทนที่สหกรณ์ฯ ให้กับพนักงานทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน สหกรณ์ฯ ให้อย่างยุติธรรมตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถ เช่น ค่าตอบแทนเป็นรูปของตัวเงิน ก็เป็นเงินเดือนที่เห็นได้ชัดเจน ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาและที่นำมาเป็นลักษณะของเงินในระดับต่างๆ ที่แตกต่างกันไปอย่างเช่น ค่าโทรศัพท์ โครงการอาหารกลางวัน ฯลฯ ที่เหมือนเป็นการให้ทางอ้อม โดยพนักงานทั้งหมดจะได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ อย่างเท่าเทียม ค่าตอบแทนจะให้ตามผลประกอบการทุกสิ้นปี หลังจากได้กำไร และ โบนัสทุกกลางปีให้



ไม่เกิน 10 เปอร์เซ็นต์ของกำไร ทุกๆการปิดงบ แล้วได้กำไร และค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การพาไปสัมมนา ออมรม ท่องเที่ยวนอกสถานที่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ” (นายวัชรินทร์ ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะมีให้ขึ้นอยู่กับผลประกอบการของสหกรณ์ ฯ ค่าล่วงเวลา ตามกฎหมาย บางกรณีก็มากกว่ากฎหมายกำหนด เงินโบนัสขึ้นอยู่กับผลดำเนินงาน ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจะเป็นสวัสดิการในเรื่องของชุดฟอร์มพนักงานซึ่งเหมาะสมแก่การสวมใส่ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในแต่ละจุด และเป็นมาตรฐานเดียวกันและสนับสนุนให้พนักงาน มีการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ตามสิทธิที่พนักงานควรได้รับตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน” (นางมะยี่รี อินทร โชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ให้ค่าล่วงเวลาให้ตามกฎหมายกำหนด และมีการให้มากกว่าตามที่กฎหมายกำหนด อย่างเช่นเทศกาลกฎหมายให้ 3 เท่า สหกรณ์ฯ ให้ 3-4 เท่า ค่าตอบแทนประจำปี ในเหมาะสมตามผลประกอบการ ถ้าปีให้กำไรดีจะได้สูงถึง 4 เดือนขึ้นไป ส่วนโบนัสจะให้ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ฯ เงินปันผล ส่วนอื่นๆ อย่างเช่นค่าเบี้ยเลี้ยงที่ให้ในการ ไปต่างจังหวัด ค่าโทรศัพท์ให้เหมาะสม สวัสดิการเรื่อง เกิด แก่ เจ็บ ตาย จะอิงจากอายุงาน เช่นมีอายุงานตั้งแต่ 0-1 ปี 5,000 บาท, 1-3 ปี 10,000 บาท, 3-5 ปี 15,000 บาท, 5-7 ปี 20,000 บาท, 7-10 ปี 30,000 บาท, 10-13 ปี 40,000 บาท, 13ปีขึ้นไป 50,000 บาท ให้ในกรณีพ่อ แม่ ลูก สามี และภรรยาของพนักงานเสียชีวิต ส่วนกรณีเกิดหรือพนักงานที่คลอดลูก กับพนักงานที่ป่วยจะมีไปเยี่ยมพนักงานจะมีนมให้ 1 ลิ้งและเงิน 1,000 บาทและจะมีสวัสดิการพนักงานงานบวช งานแต่ก็จะมีเงินให้ 2,000 บาท พนักงานทั้งหมด จะได้ตามมาตรฐานนี้เหมือน เพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาคส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน จะมีชุดฟอร์มพนักงาน ที่ได้เท่ากันหมดไม่ว่าจะเป็นระดับล่างจะได้เท่ากันปีหนึ่ง 3 ชุด จะไม่มีแบ่งว่าใครได้มากหรือน้อยกว่ากัน” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ที่สหกรณ์ ฯ ให้อยู่มีความเหมาะสมตามสิทธิที่พนักงานสมควรได้ เพราะให้ตามกฎหมายแรงงาน ค่าตอบแทนประจำปี ให้ตามรูปแบบของสหกรณ์ฯ คือให้ตามผลประกอบการของแต่ละปี โบนัสก็เหมือนกับค่าตอบแทน ถ้าเราได้กำไรเยอะ โบนัสและค่าตอบแทนเราก็จะได้เยอะตามผลการดำเนินงานส่วนสวัสดิการอื่นๆ ที่สหกรณ์ ฯ ส่งเสริมให้ก็จะมีค่าเบี้ยเลี้ยงออกนอกสถานที่ มีค่าโทรศัพท์ให้ระดับหัวหน้างาน งานบวช งานแต่งใส่ซองละ 2,000 บาท เงินช่วยเหลืองานศพ ค่าพวกรีด เงินร่วมทำบุญ นม น้ำ ซึ่งให้เหมาะสมและครอบคลุม อย่างเป็นมาตรฐาน เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการได้รับสวัสดิการต่างๆและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินก็จะมีชุดฟอร์มให้ปีละสามชุด มี การสนับสนุนให้ พนักงาน ได้ท่องเที่ยว เพื่อให้พนักงานได้

พักร่างกายและจิตใจหลักจากการทำงาน ” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“มีการให้ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาในการทำงานวันหยุด ให้ตามหลักกฎหมายและตามสิทธิที่สมควรได้ ส่วนโบนัสให้ตามผลกำไร รวมถึงการให้สิทธิค่าสำรองเลี้ยงชีพ มีสวัสดิการเงินกู้ มีสวัสดิการอื่นๆ เช่นงานบวช งานแต่ง ชุดฟอร์ม ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพหรือต่อการปฏิบัติงานและยังมีการให้สิทธิใน การท่องเที่ยวต่างจังหวัด ต่างประเทศ การไปศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายและพัฒนาความ ” (นายภูเบศร คล้ายเจตน์ดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

### พนักงานรายวัน

“การให้ค่าตอบแทนให้ตามสิทธิที่พนักงานควรได้ เช่น เงินเดือน พนักงานทำงานให้ โดยการใช้เวลาทำงานแลกกับเงินเดือนที่ควรได้ ค่าล่วงเวลาพนักงานทำงานล่วงเวลา ก็สมควรที่จะได้รับเงินค่าล่วงเวลาตามอัตราที่เหมาะสม ค่าตอบแทนและ โบนัสก็เช่นกันพนักงานสมควรได้ตามมาตรฐานของการดำเนินงาน เพื่อ ตอบแทนพนักงาน ที่ตั้งใจทำงานและ เป็นกำลังใจในการทำงาน ต่อไปส่วนสวัสดิการต่างๆ ที่ให้ตามความเหมาะสมเช่นค่าโทรศัพท์ ค่าเบี้ยเลี้ยง การเจ็บป่วย เข้ารับ การรักษา โรงพยาบาลจะมีสวัสดิการ ครอบคลุมตั้งแต่ การเกิด การเจ็บ ตลอดจนการตาย เพื่อเป็น ตอบแทนและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานทุกคน และยังมีค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมอบให้แก่ พนักงานดังเช่น ชุดฟอร์มพนักงานเพื่อ ความเหมาะสมให้ดูมีมาตรฐาน เป็นแบบเดียวกัน และรู้ว่า เป็นหน่วยงานไหน ฝ่ายไหน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมยังมีให้พนักงานไป ท่องเที่ยว เพื่อให้พนักงานดูงานเพื่อให้เกิดความ คิดสร้างสรรค์ เพื่อได้ผ่อนคลายและประยุกต์ใช้กับการ ทำงาน” (นางสาวณภัทร สุระพจน์สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ให้ค่าล่วงเวลาตามมาตรฐานกฎหมายแรงงาน ค่าตอบแทนและโบนัส ให้ ตามผลการดำเนินงาน สวัสดิการอื่นๆ พ่อ แม่ พนักงานเสียชีวิตจะมีสวัสดิการให้ เช่น นม และเงิน มี การให้ค่าบัตรอาหารกลางวัน และชุดฟอร์ม ให้ตามสิทธิและความเหมาะสมของพนักงานอย่างเป็น มาตรฐาน”(นางสาว ศรีณีย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาหรือค่ากะได้ตามกฎหมาย ค่าตอบแทนและโบนัสได้ดี ตามผลกำไร และ สวัสดิการอื่นๆ เช่นค่าโทรศัพท์ งานบวช งานแต่ง มีให้พนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาคและไม่ เลือกปฏิบัติ มีสวัสดิการอุบัติเหตุที่ทำให้ ทุกคน เวลาป่วยมีประกันสังคม และเงินช่วยเหลือของ สหกรณ์ฯ พร้อมนมมอบให้ มีชุดพนักงาน และอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น หมวก เสื้อเอี๊ยม ให้

พนักงานไว้ใช้ในการทำงานเพื่อความสะดวก ” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาที่สหกรณ์ฯ ให้ได้รับอย่างเหมาะสมและพึงพอใจตามหลักของกฎหมาย ส่วนค่าตอบแทนและโบนัสได้ตามอายุงานและผลกำไรซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันสหกรณ์ฯ ยังมีประกันสังคมที่โรงงานทำให้ มีสวัสดิการเรื่องเจ็บป่วย มีชุดฟอร์ม เอี๊ยม หมวก และให้สิทธิในการท่องเที่ยวแก่พนักงานตามความเหมาะสม ” (นางสาววัชรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“โบนัสและค่าตอบแทนที่สหกรณ์ฯ ให้มีความเหมาะสมและ พึงพอใจ ค่าล่วงเวลาให้สมเหตุสมผล ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่พอใจ ถ้าพนักงานเจ็บป่วยจะมีค่าสวัสดิการให้ มีประกันสังคม ส่วนสวัสดิการทำงานก็จะมีค่าโทรศัพท์ ชุดฟอร์ม ให้กับพนักงานตามส่วนและยังมีการพาพนักงานไปท่องเที่ยวและจัดกิจกรรมทั้งในและ นอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพัน ” (นางสาวสาวิณีบุญคำ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลา ที่ให้มีความเหมาะสมและพึงพอใจ รวมถึงค่าตอบแทนประจำปีกับโบนัส ด้วยสหกรณ์ฯ ยังมีประกันสังคมที่มอบให้พนักงาน มีชุดฟอร์ม มีที่บล็อกล้าง หมวก เอี๊ยม และยังได้รับสวัสดิการอื่นๆ เหมือนพนักงานคนอื่นอย่างยุติธรรม ” (นางสาวรำไพ อินทร์กอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาให้ตามกฎหมาย ค่าตอบแทนกับโบนัส ให้ตามผลกำไรพร้อมทั้งมีสวัสดิการมีบัตรรับประทานอาหารที่ได้ 750 บาท ต่อเดือน มีรองเท้า มีหมวก มีเอี๊ยม มีชุดฟอร์มให้ตามเหมาะสม ของการปฏิบัติงาน ” (นางสาวสำเร็จ พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ค่าตอบแทนกับโบนัส มีให้ตามนโยบายของสหกรณ์ฯ ส่วนสวัสดิการอื่นๆ มีบัตรรับประทานอาหาร มีประกันชีวิต มีชุดฟอร์ม มีเสื้อ มีเอี๊ยม หมวก ที่ พนักงาน ได้รับอยู่ อย่าง เหมาะสม” (นางสาวสุภาพ หว่ายเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาได้รับอย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนกับโบนัสได้ตามอัตราส่วนของผลกำไร สหกรณ์ฯ มีประกันสังคม มีสวัสดิการ ถ้าเกิดบุตร เจ็บป่วยหรือตายมีเอี๊ยม มีเสื้อทำงาน มีหมวก มีให้สิทธิการท่องเที่ยว ที่จะได้รับเงินและสิ่งของเพื่อช่วยเหลือตามมาตรฐานของสหกรณ์ฯ ที่ทุกคนจะได้รับในการเป็นพนักงานของสหกรณ์ฯ ” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ค่าล่วงเวลาค่าตอบแทน และ โบนัส ได้เหมาะสมตามหลักของสหกรณ์ฯ และสวัสดิการ มีห้องรักษาพยาบาล เวลาป่วยก็ไปหาได้ ได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่สหกรณ์ฯ ให้ เช่น เสื้อเอี๊ยม หมวก ตามหน้าที่การทำงาน” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

### 3.3 แนวทางแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้านการรับค่าตอบแทน

#### ประธานกรรมการ

“ให้พนักงานเข้าใจและยอมรับมาตรฐานในการได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินว่าพนักงานทุกคนมีการศึกษาความรู้ ความสามารถ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นอัตราการได้รับค่าตอบแทนก็จะแตกต่างกันตามไปด้วย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความเข้าใจแก่พนักงานในเรื่องของการเข้าถึงสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนว่าสหกรณ์ฯ ให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันตามหลักพื้นฐานและคุณสมบัติที่เหมาะสม” (นายอำนาจ ทงกัก สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายเดือน

“ทำความเข้าใจกับพนักงานให้ทราบถึงหลักความเป็นจริงของการได้รับสิทธิในการได้รับค่าตอบแทน เช่นคุณไปทำงานนอกสถานที่คุณก็จะได้รับเบี้ยเลี้ยง คุณทำงานล่วงเวลาคุณก็จะได้รับเงินค่าโอที เป็นต้น ดังนั้นต้องทำให้พนักงานยอมรับความแตกต่างทางด้านความสามารถ และบทบาทหน้าที่ของการทำงานของตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดการเรียกร้องสิทธิค่าตอบแทนที่เกินคุณสมบัติและความสามารถของตนเอง ” (นายวัชรกร ไหลสกุล, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจถึงความพอดีที่เหมาะสมของการได้รับสวัสดิการทางด้านค่าตอบแทน ทั้งฝ่ายผู้ให้และผู้รับอย่างยุติธรรมทั้งสองฝ่าย เพื่อไม่ให้เกิดการเรียกร้องที่เกินควร (นางมะยูรี อินทรโชติ, สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

“ให้ความเข้าใจและข้อมูลข่าวสารกับพนักงานถึงการได้รับสิทธิด้านค่าตอบแทนตามหลักความเป็นจริงบนฐานความแตกต่าง” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“ต้องพยายามทำความเข้าใจกับพนักงานให้เข้าใจถึงความแตกต่างบนพื้นฐานความสามารถ อายุงาน การศึกษา ของทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงความต่างที่ได้รับในด้านค่าตอบแทน” (นางวารุณี คำกัน, สัมภาษณ์วันที่ 6 พฤษภาคม 2559)

“ให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่พนักงานควรได้รับด้านค่าตอบแทนตามหลักกฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงาน” (นางสกุลตรา พุ่มเทศ สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม 2559)

“รับข้อมูลความต้องการของพนักงานแล้วนำมาปรับการส่งเสริมสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อความพึงพอใจของพนักงาน” (นายภูเบศร กล้ายเจตน์ดี สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

#### พนักงานรายวัน

“ให้ข้อมูลและความเข้าใจแก่พนักงานในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ทางสหกรณ์ฯ มีให้พนักงานทราบ และได้รับการใช้สิทธินั้นอย่างเสมอภาค ” (นางสาวณภัทร สุระพจน์ สัมภาษณ์วันที่ 25 พฤษภาคม 2559)

“ปรับปรุงเรื่องสวัสดิการให้พอดีต่อความต้องการของพนักงานและเป็นไปได้แล้ว ทางสหกรณ์ฯ ก็สามารถรับได้กับความต้องการนั้น” (นางสาว ศรัณย์พร สรรพกิจ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ให้ข้อมูลแก่พนักงานทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียม เพื่อที่จะได้รับรู้ว่าตนมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอะไรบ้าง ” (นางสาวอารีวรรณ จังอินทร์ สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจในเรื่องการรับค่าตอบแทนและสวัสดิการว่าทุกคนได้รับเหมือนกันหมดตามพื้นฐานของแต่ละคน รวมทั้งรายวันและรายเดือนก็มีโอกาสที่จะได้รับเหมือนกันด้วย ” (นางสาววิชรา ศิริทรัพย์ สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้พนักงานเข้าใจถึงการได้รับสิทธิที่เหมาะสม และเป็นไปได้ตามพื้นฐานของตัวพนักงานความรับผิดชอบงานด้วย” (นางสาววิภาณีบุญก้า สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

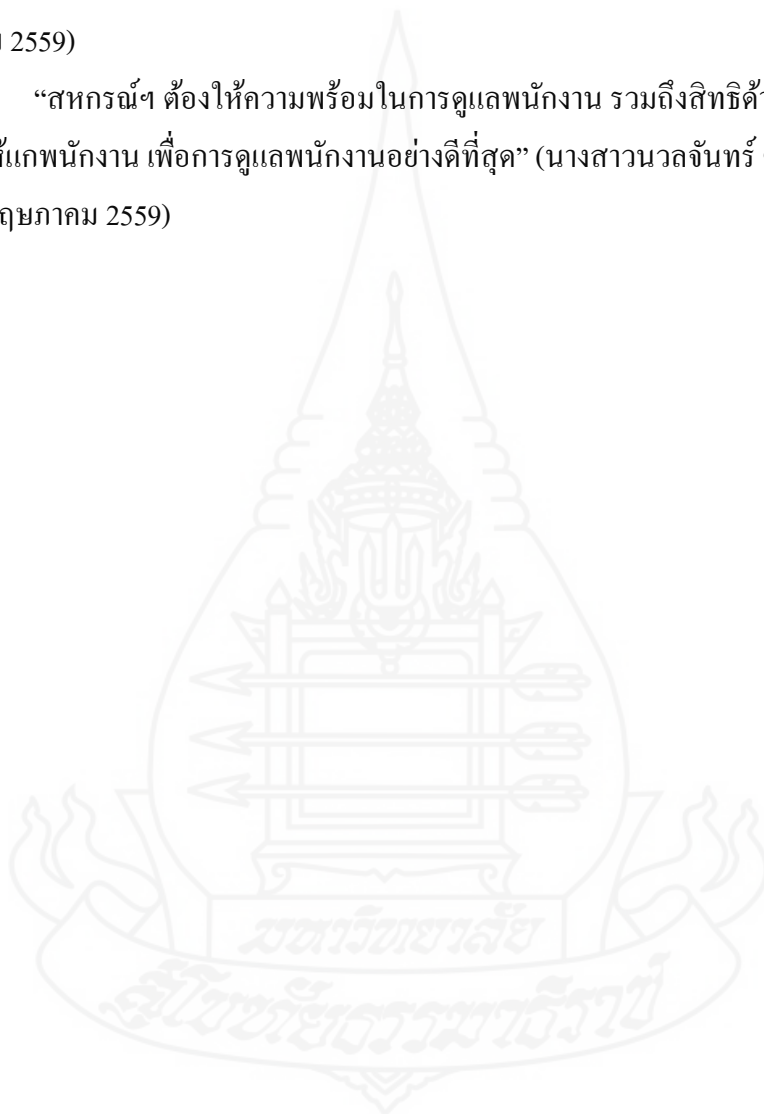
“ให้ข้อมูลพนักงานทุกหน่วยงานทราบถึงผลประโยชน์ที่พนักงานควรได้รับตามสิทธิของพนักงานในด้านค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ อย่างละเอียด ” (นางสาวราไพโร อินทร์กอง สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานเพิ่มเติมเท่าที่จะสามารถเพิ่มได้ อย่างเหมาะสม และคุ้มค่ากับผลที่จะได้รับกลับคืนมา” (นางสาวสำเริง พรหมมาสุข สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“กระจายข่าวสารข้อมูลความรู้ด้านสิทธิการรับค่าตอบแทนอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม รวมถึงการให้ความเข้าใจความเสมอภาคในการได้รับค่าตอบแทน ” (นางสาวสุภาพ ห้วยเปรม สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“ให้ข้อมูลพร้อมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นรูปแบบ ตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง” (นางสาวเจนจิรา วนมา สัมภาษณ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)

“สหกรณ์ฯ ต้องให้ความพร้อมในการดูแลพนักงาน รวมถึงสิทธิด้านค่าตอบแทนที่ ส่งเสริมให้แกพนักงาน เพื่อการดูแลพนักงานอย่างดีที่สุด” (นางสาวนวลจันทร์ ศรีสะอาด สัมภาษณ์ วันที่ 21 พฤษภาคม 2559)



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวทวินนท์ ชาวพรหม
วัน เดือน ปีเกิด	12 ธันวาคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	สหกรณ์โคนมวังน้ำเย็น จำกัด จ.สระแก้ว
ตำแหน่ง	พนักงานการเงิน

