



มรท.๘๐๐๑  
TLS 8001

# มาตรฐานแรงงานไทย THAI LABOUR STANDARD

## ข้อกำหนด

ความรับผิดชอบต่อทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ

LABOUR CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY: REQUIRMENTS



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน



มรท.๘๐๐๑  
TLS 8001

มาตรฐานแรงงานไทย  
มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

---

ข้อกำหนด

ความรับผิดชอบต่อทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ

LABOUR CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY: REQUIRMENTS

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

ชื่อหนังสือ : มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๖๓

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2563

ครั้งที่พิมพ์ : ครั้งที่ 1

จำนวนพิมพ์ : 2,000 เล่ม

ISBN : 978-616-555-194-6

จัดพิมพ์โดย : กลุ่มงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน  
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน

โทรศัพท์ : 0 2246 8370

โทรสาร : 0 2246 8294

Website : <http://tls.labour.go.th>

พิมพ์ที่ : บริษัท เรียงสาม กราฟฟิก ดีไซน์ จำกัด  
e-mail : riang-3@hotmail.com

# คำนำ

กระทรวงแรงงานได้ประกาศกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2563 เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ

มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ฉบับนี้เป็นการปรับปรุงครั้งที่ 2 เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และกฎหมายแรงงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีสาระสำคัญประกอบด้วยข้อกำหนด 2 ส่วนหลัก ได้แก่

- 1) ระบบการจัดการแรงงาน เป็นระบบการจัดการคุณภาพ

เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนด  
อย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 2) สิทธิแรงงาน  
และการคุ้มครอง มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาองค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้  
อยู่ในปัจจุบัน และข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไข  
ทางการค้า

ทั้งนี้ สถานประกอบกิจการสามารถนำมาตราฐานแรงงานไทย  
มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบกิจการ  
ของตนได้โดยสมัครใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในเวทีการค้าโลก  
และมีความทัดเทียมนานาอารยประเทศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีนาคม 2563

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ค
บทนำ	1
1. ขอบเขต	4
2. เอกสารอ้างอิง	5
3. คำศัพท์และคำนิยาม	8
4. ข้อกำหนด	11
4.1 ข้อกำหนดทั่วไป	11
4.2 ระบบการจัดการ	12
4.3 การบังคับใช้แรงงาน	18
4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน	18
4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก	20

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.6 วันหยุด และวันลา	21
4.7 การเลือกปฏิบัติ	21
4.8 วินัยและการลงโทษ	23
4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง	23
4.10 การใช้แรงงานเด็ก	24
4.11 การใช้แรงงานหญิง	25
4.12 เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง	26
4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	27
4.14 สวัสดิการแรงงาน	29

# สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>ภาคผนวก</b>	
● คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน	33
● ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓	35
● ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑	36
● แผนผังการจัดทำระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ในสถานประกอบกิจการ	37
● แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการเข้าสู่ระบบ ประกาศแสดงตนเอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓	38
● แนวทางการปรับเปลี่ยนการรับรองมาตรฐาน แรงงานไทย จาก มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ สู่ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓	39





มรท.๘๐๐๑

TLS 8001

# มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

## บทนำ

มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ชื่อกำหนด ความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ เป็นมาตรฐาน สม্মัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการ แรงงานที่ดี เทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นให้ แรงงานได้รับการยอมรับความทัดเทียม รายได้ที่เหมาะสม และปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ ภาคธุรกิจเกิดการพัฒนายั่งยืน ทั้งนี้ เป็นไปตามกรอบของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอนุสัญญา  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ  
มาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทาง  
บริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ไปกำหนด  
เป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

2. ให้สถานประกอบกิจการใช้ในการตรวจสอบ  
การดำเนินการ เพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องกับ  
มาตรฐานนี้

3. ให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรอง  
สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้

---

1. สถานประกอบการกิจการมีสินค้าและบริการที่ได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือและไว้วางใจที่เกิดจากการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐานและเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล
2. แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดี
3. ประเทศมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความสามารถในการแข่งขันทางการค้าอย่างยั่งยืน

1.1 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ ระบุถึงการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบ มาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมถึงแรงงานของสถานประกอบกิจการ และแรงงาน ของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับจ้าง ที่ปฏิบัติงานใน สถานประกอบกิจการ

1.2 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับ สถานประกอบกิจการทุกประเภท และทุกขนาด

## 2

## เอกสารอ้างอิง

---

2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์  
พ.ศ. 2551 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

2.5 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ฉบับที่ 29 87 98 100 105 111 135 138 155 177 182 และ  
187 พิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557  
รวมถึงข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146  
และ 164

2.6 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับ  
กิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ ค.ศ. 2000

2.7 ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อ  
โลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ค.ศ. 2008

2.8 หลักปฏิบัติว่าด้วยผู้ป่วย HIV / AIDS ขององค์การ  
แรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2001

2.9 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การ  
สหประชาชาติ ค.ศ. 1948

2.10 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วย  
การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979

2.11 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วย  
สิทธิเด็ก ค.ศ. 1989

2.12 มาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001:2015)

2.13 มาตรฐานแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม  
(ISO 26000)

2.14 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม  
(SA 8000:2008)

2.15 ระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย  
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO-OSH 2001

2.16 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย  
ISO 45001



**3.1 สถานประกอบกิจการ** หมายถึง องค์กร หรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

**3.2 คุณภาพชีวิต** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างอันทำให้ลูกจ้างมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

**3.3 กฎหมายแรงงาน** หมายถึง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และกฎหมาย หรือกฎระเบียบอื่น ที่เกี่ยวข้อง

**3.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน** หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมในประเด็นด้านแรงงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล การยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

และความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน  
ขั้นพื้นฐาน การเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติ  
อย่างมีจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

**3.5 ระบบการจัดการ** หมายถึง นโยบาย แผนงาน  
ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ  
คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่อง  
เชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติ  
อย่างครบถ้วน

**3.6 ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับจ้าง** หมายถึง  
บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้า  
หรือบริการ หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วนหรือทั้งหมด  
แล้วแต่กรณี ให้แก่สถานประกอบกิจการ เพื่อนำไปประกอบ  
หรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบกิจการ  
หรือปฏิบัติงานอื่นในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ  
รับเหมาช่วงก็ช่วงก็ตาม

**3.7 การบังคับใช้แรงงาน** หมายถึง การกระทำใด ๆ ของนายจ้างหรือบุคคลอื่นใด เพื่อให้ลูกจ้างทำงานหรือให้บริการโดยไม่สมัครใจหรือทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอม ต้องทำงานโดยไม่สามารถขัดขืนได้

**3.8 การจ้างงานและอาชีพ** หมายถึง กระบวนการ การจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงาน และอื่น ๆ

**3.9 สภาพการจ้าง** หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ประกันสังคม การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

## 4

# ข้อกำหนด

---

## 4.1 ข้อกำหนดทั่วไป

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.1.1 จัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

4.1.2 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การชี้บ่ง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา

4.1.3 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้บ่ง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึงระยะเวลา ในการจัดเก็บ และการทำลาย ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4.1.4 มีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตาม การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.5 พร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเอกสาร ข้อมูล และบันทึก เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตาม ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.6 รวบรวม ชี้แจงกฎหมายแรงงาน และมีการ ดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## 4.2 ระบบการจัดการ

### 4.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบาย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร ประกาศอย่างเป็นทางการ สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตาม ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมทั้งกฎหมายแรงงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

#### 4.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารเป็นผู้แทนอย่างน้อย 1 คน เพื่อรับผิดชอบ กำกับดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานนี้

#### 4.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(2) จัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

#### 4.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ  
ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรร  
ทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดของ  
มาตรฐานนี้ สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ  
และเพื่อปรับปรุง ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ  
การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน  
เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของ  
มาตรฐานนี้

(2) ทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดของ  
มาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับ  
ขององค์กร

(3) จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนา โดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และข้อกำหนดของ มาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

(4) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการตรวจ ติดตาม กระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติ เป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุและรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติ ต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

(5) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติ การแก้ไข เมื่อพบว่าการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของ มาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ



(6) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติ การป้องกัน เมื่อพบว่าการปฏิบัติมีแนวโน้มไม่เป็นไปตาม ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน อย่างเพียงพอ

#### 4.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมิน และคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติ ตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(2) ต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง แสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด ของมาตรฐานนี้

(3) ส่งเสริมให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง มีการนำมาตรฐานนี้ไปใช้

#### 4.2.6 การสื่อสาร

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

#### 4.2.7 การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

### 4.3 การบังคับใช้แรงงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.3.1 ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงาน ผิดกฎหมาย

4.3.2 ไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น การค้ำประกันโดยบุคคล การยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ไม่ว่าจะเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

### 4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.4.1 จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมาย กำหนดไว้

4.4.2 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน เป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึง กำหนดการจ่ายแต่ละงวด

4.4.3 ให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมด ในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียด ส่วนประกอบ ต่าง ๆ ได้

4.4.4 ไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่าย ให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

## 4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.5.1 กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยครอบคลุม ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ ต้องไม่เกินที่กฎหมายกำหนด

4.5.2 คงไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด และจัดให้มีหลักฐานแสดงความยินยอมของลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง หรือ 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง ตามความสามารถในการจัดการของสถานประกอบกิจการ

4.5.3 จัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

## 4.6 วันหยุด และวันลา

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.6.1 จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.6.2 จัดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

## 4.7 การเลือกปฏิบัติ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.7.1 ไม่กระทำหรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ทักษณคดีส่วนตัว

ในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง แนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ หรืออื่นใด

4.7.2 ไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ ที่จะเป็ผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง และการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ

4.7.3 ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง

## 4.8 วินัย และการลงโทษ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.8.1 ไม่หัก หรือลดค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการลงโทษทางวินัย

4.8.2 ไม่กระทำการหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัยที่เป็นการทำร้ายทางร่างกาย หรือจิตใจของลูกจ้าง

## 4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.9.1 จัดทำมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ลูกจ้างถูกคุกคาม ล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด

4.9.2 จัดทำมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ



## 4.10 การใช้แรงงานเด็ก

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

### 4.10.1 ขจัดและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็ก

ที่ผิดกฎหมาย

### 4.10.2 กรณีมีการใช้แรงงานเด็กต้องคำนึงถึงเรื่อง

(1) อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างลูกจ้าง

ซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน

(2) เวลาการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน

และเวลาพัก

(3) งาน และสถานที่ ที่อาจก่อให้เกิด

อันตรายต่อสุขภาพหรือศีลธรรมของลูกจ้าง

(4) จัดให้มีหลักฐาน เอกสารที่แสดง

เกี่ยวกับการจ้าง

## 4.11 การใช้แรงงานหญิง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.11.1 ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตราย  
ต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

4.11.2 จัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ใน  
ช่วงให้นมบุตร ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตราย  
ต่อสุขภาพอนามัยและปลอดภัยต่อการมีครรภ์ หรือการให้นมบุตร

4.11.3 อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพักเพื่อเก็บน้ำนม  
ในช่วงให้นมบุตรโดยให้นับเป็นเวลาทำงาน

4.11.4 ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์  
เพราะเหตุจากการมีครรภ์

## 4.12 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.12.1 เคารพเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิประโยชน์ จากการทำงาน และไม่กระทำการใด ๆ เพื่อเป็นการแทรกแซง หรือขัดขวางการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมาย ขององค์กรลูกจ้าง

4.12.2 อำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วย กฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

4.12.3 ไม่กระทำการใด ๆ อันไม่เป็นธรรม ต่อลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการใช้เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง

## 4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

### ในการทำงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.13.1 บริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงาน ที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัย ของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.13.2 จัดและดูแลให้สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน และลูกจ้างมีสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

### 4.13.3 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

(1) มีส่วนร่วมในการดำเนินการ  
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ  
อันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจาก  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ  
ข้อบังคับ คู่มือ ประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมาย  
เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงานของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งข้อความแสดง  
สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

(4) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่  
โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่และเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน  
หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และต้องบันทึกการฝึกอบรม

(5) การจัดสรร ดูแลให้ใช้อุปกรณ์  
คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน เหมาะสม  
และสามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน

4.13.4 ประกาศให้ลูกจ้างทราบเรื่องสิทธิ  
ในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัย

#### 4.14 สวัสดิการแรงงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.14.1 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการ  
ที่สะดวกและเพียงพอ ดังนี้

(1) ห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาด  
ถูกสุขลักษณะ

(2) น้ำดื่มสะอาดตามมาตรฐาน  
น้ำบริโภค

(3) เวชภัณฑ์ และยาที่ใช้ในการ  
ปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล

(4) สถานที่รับประทานอาหาร  
และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดและถูกหลัก  
สุขาภิบาลอาหาร

4.14.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้างต้องจัด  
ให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อม  
ใช้การได้อยู่เสมอ

4.14.3 จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพและ  
สวัสดิการแรงงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง

4.14.4 จัดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์  
เกี่ยวกับการประกันสังคม

ภาคผนวก





มรท.๘๐๐๑

TLS 8001



คำสั่งกระทรวงแรงงาน  
ที่ ๑๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน

ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน นั้น

เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน เพื่อบริหารงาน กำหนด และพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการค้า อุตสาหกรรม และสังคมร่วมเป็นกรรมการ เพื่อสนับสนุน และผลักดันให้ภาคธุรกิจได้มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อรองรับสถานการณ์การค้าโลก ตลอดจนขับเคลื่อนให้มีการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| (๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน   | ประธานกรรมการ           |
| (๒) หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน          | รองประธานกรรมการ        |
| (๓) เลขานุการสำนักงานประกันสังคม หรือผู้แทน                   | กรรมการ                 |
| (๔) เลขานุการสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม หรือผู้แทน    | กรรมการ                 |
| (๕) เลขานุการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน   | กรรมการ                 |
| (๖) เลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน หรือผู้แทน            | กรรมการ                 |
| (๗) ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ หรือผู้แทน                       | กรรมการ                 |
| (๘) อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ หรือผู้แทน           | กรรมการ                 |
| (๙) ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือผู้แทน        | กรรมการ                 |
| (๑๐) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ | กรรมการ                 |
| (๑๑) คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หรือผู้แทน      | กรรมการ                 |
| (๑๒) ประธานสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย หรือผู้แทน           | กรรมการ                 |
| (๑๓) ประธานสภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย หรือผู้แทน  | กรรมการ                 |
| (๑๔) คณะกรรมการร่วมภาคเอกชน ๓ สถาบัน หรือผู้แทน               | กรรมการ                 |
| (๑๕) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน                      | กรรมการ<br>และเลขานุการ |

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| (๑๖) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน<br>ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี | กรรมการ<br>และผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๑๗) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน<br>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน                  | กรรมการ<br>และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ แนวทางบริหาร และการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
  ๒. กำหนดกรอบแนวทางในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างการยอมรับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงานของธุรกิจไทย
  ๓. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย
  ๔. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานมอบหมาย
  ๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(หม่อมราชวงศ์จัตุมงคล โสณกุล)  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



ประกาศกระทรวงแรงงาน  
เรื่อง กำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

โดยที่กระทรวงแรงงานได้ประกาศมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ อันมีสาระสำคัญประกอบด้วยข้อกำหนด ๒ ส่วนหลัก ได้แก่ ๑) ระบบการจัดการแรงงาน เป็นระบบการจัดการคุณภาพเพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ๒) สิทธิแรงงานและการคุ้มครอง มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน และข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไขทางการค้า ทั้งนี้ สถานประกอบการสามารถนำมาตรฐานแรงงานไทยไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบการของตนได้โดยสมัครใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในเวทีการค้าโลก และทัดเทียมนานาชาติ

เนื่องจากมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน การออกกฎหมายเพิ่มเติม ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง จึงสมควรปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ทันสมัยและเหมาะสม สอดคล้องข้อกำหนดและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศ ดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้มีผลเมื่อพ้นกำหนด ๒ ปี นับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

๒. กำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ รายละเอียดเป็นไปตามแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล)  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



ประกาศกระทรวงแรงงาน  
เรื่อง ตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑

โดยที่ได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ และกำหนดเป็นมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากล และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เพื่อให้ตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย สอดคล้องกับข้อกำหนดและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๓ และกำหนดให้ใช้ตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑ นี้แทน

ตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย มีลักษณะที่แสดงออกถึงความเป็นไทยและผสมผสาน ความเป็นสากลไว้ด้วยกันได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

คำอธิบาย

๑. เป็นตราสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นสากลร่วมสมัย แต่คงไว้ซึ่งความเป็นไทย ใช้ประโยชน์ได้กว้างขวาง สามารถนำไปใช้กับงานโครงการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ลักษณะของตราสัญลักษณ์ จะมีความเรียบง่าย แต่ชัดเจน จุดจำได้ดี และมีความเป็นสากล
๒. ความหมายของตราสัญลักษณ์ ลักษณะเด่นซึ่งอยู่ตรงกลางจะมีลักษณะเป็นรูป “คน” ใช้สีธงชาติแสดงเอกลักษณ์โดดเด่นของความเป็นไทย โดยรูปคนนี้จะสื่อได้ ๒ ลักษณะ คือ (๑) เป็นตัวอักษรภาษาอังกฤษคือตัว T ย่อมาจากคำว่า “ไทย” (๒) เป็นลักษณะรูป “คน” ซึ่งหมายถึงแรงงาน แสดงถึงความเป็น “มาตรฐานแรงงานไทย” ส่วนด้านหลังนั้นมีลักษณะเป็น “รูปโลก” ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความ เป็น “สากล”



มรท.๘๐๐๑  
TLS 8001

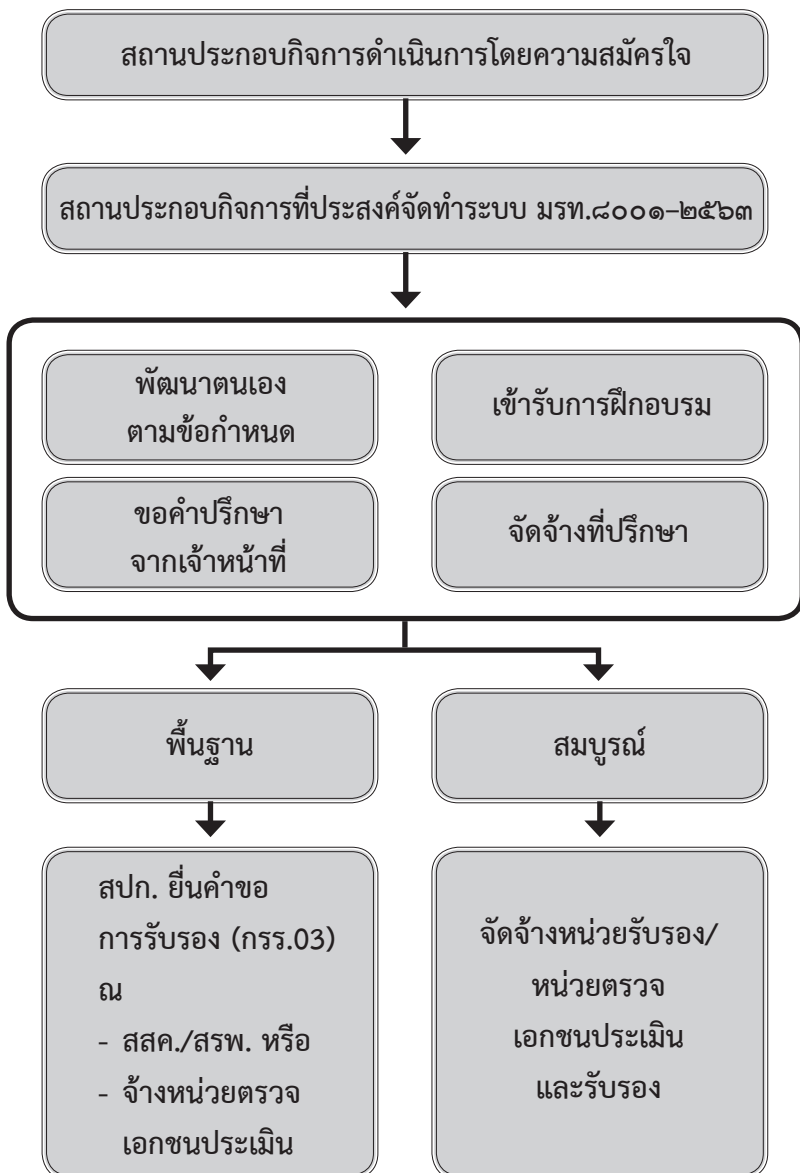
กระทรวงแรงงานจึงขอประกาศตราสัญลักษณ์นี้ เป็นตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

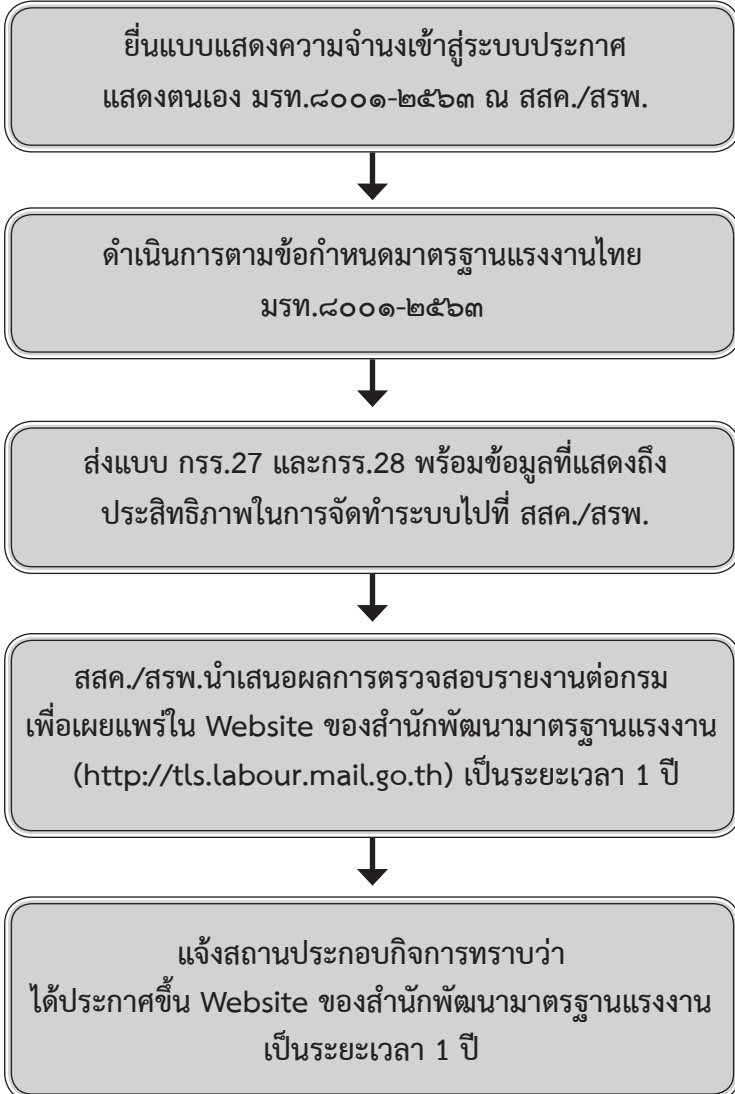


(หม่อมราชวงศ์จัตุมงคล โสณกุล)  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

## แผนผังการจัดทำระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ในสถานประกอบกิจการ



## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการ เข้าสู่ระบบประกาศแสดงตนเอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓



## แนวทางการปรับเปลี่ยนการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย จาก มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ สู่มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ประกาศมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม 2563 นั้น

เพื่อให้สถานประกอบกิจการ หน่วยรับรอง และหน่วยตรวจภาคเอกชน มีแนวทางดำเนินการตามระบบมาตรฐานแรงงานไทยในช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transition period) จาก มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ เป็น มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดแนวทางการประเมินและการให้การรับรองแก่สถานประกอบกิจการรายใหม่ และสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ แล้ว ดังนี้

### 1. พัฒนาทักษะความรู้ของผู้ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย

1.1 หน่วยรับรอง และหน่วยตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย ต้องดำเนินการพัฒนาทักษะ ความรู้ของผู้ประเมินมาตรฐานแรงงานไทยและผ่านการทดสอบ ให้มีความสามารถในการประเมินได้ตามข้อกำหนดมรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ภายใน 6 เดือน หลังประกาศใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ (23 กันยายน 2563)

1.2 หน่วยรับรอง ต้องได้รับการตรวจประเมินระบบงาน (Accreditation) จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ก่อน หน่วยรับรองจึงสามารถออกใบรับรองได้

2. ใบรับรองตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ทุกฉบับ จะหมดอายุในวันที่ 23 มีนาคม 2565 หลังประกาศใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเวลา 2 ปี

### 3. สถานประกอบกิจการรายใหม่

3.1 สถานประกอบกิจการที่ขอการรับรองครั้งแรก และได้จัดทำระบบตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ไว้แล้ว ยังสามารถยื่นคำขอการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ได้ภายใน วันที่ 23 มีนาคม 2564 หลังประกาศใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเวลา 1 ปี โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และออกใบรับรอง ทั้งนี้ ใบรับรองจะระบุนอายุได้ไม่เกินวันที่ 23 มีนาคม 2565 หลังประกาศใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเวลา 2 ปี

3.2 สถานประกอบกิจการที่ขอการรับรองครั้งแรก และได้จัดทำระบบตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ไว้แล้ว สามารถยื่นคำขอการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ โดย



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเกณฑ์ในการประเมินและออกใบรับรอง ทั้งนี้ ใบรับรองมีอายุการรับรองตามระดับที่ขอการรับรอง นับแต่วันที่คณะกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานมีมติอนุมัติให้การรับรอง

4. สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ แล้ว

4.1 กรณีการตรวจติดตามผล (Surveillance) กรมจะดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

1) ประเมินตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ที่ขอการรับรองอยู่เดิม พร้อมกันนี้ควรแนะนำให้สถานประกอบกิจการเร่งปรับปรุงแก้ไขการจัดทำระบบให้เป็นไปตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เพื่อพร้อมรับการประเมินในการขอการรับรองใหม่ต่อไป

2) ประเมินตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ในรอบการตรวจติดตามผล กรณีสถานประกอบกิจการปฏิบัติสอดคล้องตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ และมีความประสงค์ให้กรมออกใบรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ต้องได้รับการประเมินเช่นเดียวกับการรับรองใหม่ โดยกรมจะใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเกณฑ์ในการประเมินและออกใบรับรอง ทั้งนี้ ใบรับรองฉบับใหม่มีอายุการรับรองตามระดับที่ขอการรับรองนับแต่วันที่คณะกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานมีมติอนุมัติให้การรับรอง

4.2 กรณีการรับรองใหม่ (Recertification) กรมจะดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

1) ภายในวันที่ 23 มีนาคม 2564 หลังประกาศใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเวลา 1 ปี หากสถานประกอบกิจการแจ้งความประสงค์ ขอการรับรองใหม่ตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ กรมจะใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ เป็นเกณฑ์ในการประเมินและออกใบรับรอง ทั้งนี้ ใบรับรองจะระบุอายุได้ไม่เกินวันที่ 23 มีนาคม 2565 หลังประกาศใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเวลา 2 ปี

2) หากสถานประกอบกิจการแจ้งความประสงค์ ขอการรับรองใหม่ตาม มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ กรมจะใช้ มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เป็นเกณฑ์ในการประเมินและออกใบรับรอง ทั้งนี้ ใบรับรองมีอายุการรับรองตามระดับที่ขอการรับรอง นับแต่วันที่คณะกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานมีมติอนุมัติให้การรับรอง

.....

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

โทร 0 2354 1652



สายด่วนเพื่อผู้ใช้แรงงาน  
**1506**  
กด 3

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน  
ชั้น 13 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
โทรศัพท์ 0 2246 8370, 0 2246 8294  
Website : <http://tls.labour.go.th>