



หลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพ  
เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer)

จัดทำโดย

นายชัยวัฒน์ โควาวิสารัช  
รหัสประจำตัว ๖๗๑๒๐๙

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการอบรมหลักสูตร  
“หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” (นธป.) รุ่นที่ ๑๒

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

## หลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer)

นายชัยวัฒน์ โควาวิสารัช<sup>๑</sup>

### บทนำ

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) เป็นสิทธิที่มุ่งคุ้มครองมนุษย์ทุกคนโดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือเพศ โดยถือว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ซึ่งเป็นสิทธิสากลที่เท่าเทียมและไม่อาจโอนให้แก่กันได้ (Universality and Inalienability) เป็นสิทธิและเสรีภาพตามธรรมชาติในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ (Natural Rights)<sup>๒</sup> ดังนั้น สิทธิมนุษยชนจึงมีมาก่อนที่จะก่อตั้งรัฐขึ้น<sup>๓</sup> รัฐธรรมนูญและกฎหมายของแต่ละรัฐมิได้สร้างสิทธิมนุษยชนขึ้น หากแต่รับรองถึงการมีอยู่ของสิทธิดังกล่าว และบัญญัติรายละเอียดของการคุ้มครองเท่านั้น การแทรกแซงโดยอำนาจรัฐจะกระทำได้อีกเมื่อมีกฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชนตามกระบวนการที่ชอบธรรมแล้วเท่านั้น<sup>๔</sup>

ตามที่ได้กล่าวข้างต้น จึงถือว่าขอบเขตของสิทธิมนุษยชนนั้นกว้างกว่าสิ่งที่กฎหมายรับรอง ซึ่งตามหลักสากลมีการจำแนกสิทธิได้ ๕ ประการ<sup>๕</sup> ได้แก่ ประการแรก คือ สิทธิพลเมือง ซึ่งหมายถึงการมีสิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพและความมั่นคงในชีวิต สิทธิในกระบวนการยุติธรรม สิทธิในการได้รับสัญชาติ รวมถึงเสรีภาพของศาสนิกชนในการปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา ประการที่สอง คือ สิทธิทางการเมือง ซึ่งหมายถึงสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก เสรีภาพในการรวมกลุ่มหรือชุมนุมโดยสงบ สิทธิในการเลือกตั้งอย่างเสรี ประการที่สาม คือ สิทธิทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึงสิทธิในการเลือกประกอบอาชีพอย่างอิสระและได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน และการได้รับมาตรฐานการครองชีพอย่างเพียงพอ ประการที่สี่ คือ สิทธิทางสังคม ซึ่งหมายถึงสิทธิที่จะได้รับการศึกษา สิทธิที่จะได้รับหลักประกันด้านสุขภาพและเสรีภาพในการเลือกคู่ครองและสร้างครอบครัว และประการสุดท้าย คือ สิทธิทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงสิทธิเสรีภาพในการใช้ภาษา การแต่งกายตามวัฒนธรรม หรือการปฏิบัติตามประเพณีท้องถิ่นของตนโดยไม่มีใครมาบังคับ ดังนั้น กล่าวได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อบุคคลได้เลือกประกอบอาชีพโดยเป็นพนักงานในองค์กรเอกชน องค์กรเอกชนที่เป็นนายจ้างจึงต้องให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพและปฏิบัติให้สอดคล้องเหมาะสม

<sup>๑</sup> ผู้เข้าอบรมหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย (นสป.) รุ่นที่ ๑๒ วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

<sup>๒</sup> ศาสตราจารย์พิเศษ สุชาติ ธรรมาพิทักษ์กุล, เอกสารวิชาการส่วนบุคคลเรื่อง การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน : มุมมองจากกระบวนการยุติธรรมของไทย, หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ 2 วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

<sup>๓</sup> บรรเจิด สิงคะเนติ, หลักพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๓. หน้า ๔๔.

<sup>๔</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

<sup>๕</sup> สำนักงานคลังจังหวัดตาก, คู่มือด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๖. หน้า ๒.

## เนื้อหา

### ๑. สารสำคัญของสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล

จากแนวคิดที่ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนมาแต่กำเนิด ตามที่ได้กล่าวมาในบทนำนั้น ได้วิวัฒนาการมาสู่การสร้างกลไกทางกฎหมายซึ่งกำหนดขอบเขตของสิทธิมนุษยชน ในที่นี้จะกล่าวถึงการก่อเกิดปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) ซึ่งเป็นเอกสารหลักและเป็นต้นแบบของการคุ้มครองและส่งเสริมหลักสิทธิมนุษยชน<sup>๖</sup>

#### ๑.๑ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองได้สิ้นสุดลงเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๘๘ ซึ่งผลของสงครามดังกล่าวได้นำความหายนะมาสู่ชีวิตและทรัพย์สินของหลายประเทศทั่วโลก<sup>๗</sup> รวมทั้งเห็นถึงความทารุณโหดร้ายของสงคราม ไม่ว่าจะเป็นการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวยิวหลายล้านคน และการกระทำร้ายต่อประชาชนผู้บริสุทธิ์ที่เป็นเหยื่อในสงครามไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือสตรี ซึ่งถือเป็นการทำลายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างชัดเจน หัวหน้ารัฐบาลประเทศสัมพันธมิตรต่างเห็นพ้องต้องกันว่าจะต้องแสวงหามาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดและทำลายศักดิ์ศรีของมนุษย์เกิดขึ้นอีก ซึ่งภายหลังการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ (United Nations หรือ UN) เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๘๘ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันสงครามและความขัดแย้งในอนาคต รวมทั้งได้มีการรับรองกฎบัตรสหประชาชาติ (UN Charter) โดยกฎบัตรนี้มีข้อความหลายตอน เช่น “... จะยืนยันความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชนอันเป็นหลักในศักดิ์ศรีและคุณค่าของมนุษย์ ในสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรี และของประชาชาติใหญ่น้อย...” ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นของสหประชาชาติในการทำหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน<sup>๘</sup>

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๙๑ ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ได้มีข้อมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ในการวางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศฉบับแรกของโลก และเป็นพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศทุกฉบับที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนถือเป็นมาตรฐานที่ประเทศสมาชิกสหประชาชาติได้ร่วมกันจัดทำเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนทั่วโลก ทั้งนี้ ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่สิบแปดประเทศแรกที่ลงคะแนนเสียงร่วมรับรองปฏิญญาฉบับนี้ในการประชุมดังกล่าว ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส<sup>๙</sup>

#### ๑.๒ สารสำคัญของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

<sup>๖</sup>ดร. สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง, เอกสารวิชาการส่วนบุคคลเรื่อง สิทธิมนุษยชนทางการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติ, หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๑ วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

<sup>๗</sup>สำนักงานคลังจังหวัดตาก, คู่มือด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๖. หน้า ๓.

<sup>๘</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

<sup>๙</sup>กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights), กรุงเทพมหานคร. ๒๕๕๑.

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนประกอบด้วยคำปรารภ ๓๐ ข้อ โดยเมื่อพิจารณาแล้วสามารถจัดโครงสร้างหลักได้เป็น ๔ ส่วนดังนี้<sup>๑๐</sup>

๑.๒.๑ คำปรารภข้อ ๑ และข้อ ๒ กล่าวถึงหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่ว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่เกิด มนุษย์มีศักดิ์ศรีและมีความเสมอภาคกัน ดังนั้น จึงห้ามเลือกปฏิบัติต่อมนุษย์และควรปฏิบัติต่อกันเสมือนพี่น้อง สิทธิมนุษยชนนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถโอนให้แกกันได้ เป็นหน้าที่ของรัฐทุกรัฐที่จะสร้างหลักประกันแก่ทุกชีวิตด้วยการเคารพหลักการของสิทธิเสรีภาพที่ปรากฏในปฏิญญานี้ เพื่อให้สิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับการปฏิบัติต่อกันของคนในสังคม ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศอันจะเป็นพื้นฐานสากลแห่งเสรีภาพและความยุติธรรม รวมถึงสันติภาพของโลก

๑.๒.๒ คำปรารภข้อ ๓ ถึงข้อ ๒๑ กล่าวถึงสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and Political Rights) ทั้งสิทธิในการมีชีวิตอยู่ สิทธิในการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลตามกฎหมาย สิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน สิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรมและเปิดเผย สิทธิในการได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ก่อนศาลมีคำตัดสินและมีกฎหมายว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด สิทธิในการได้รับสัญชาติและการเปลี่ยนสัญชาติ สิทธิเสรีภาพในการนับถือศาสนา สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสาร สิทธิในการร่วมกลุ่มและชุมนุมโดยสงบ รวมถึงสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในรัฐบาลทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านผู้แทนอย่างอิสระ เป็นต้น

๑.๒.๓ คำปรารภข้อ ๒๒ ถึงข้อ ๒๗ กล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic Social and Cultural Rights) ทั้งสิทธิในการได้รับความมั่นคงทางสังคมและได้รับสิทธิทางเศรษฐกิจ โดยการกำหนดระเบียบและการจัดการทรัพยากรของประเทศ สิทธิในการทำงานที่ต้องการ และได้รับการประกันการว่างงาน รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับการทำงานอย่างเดียวกัน และค่าตอบแทนจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว รวมถึงมีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สิทธิในการพักผ่อนและมีเวลาพักจากการทำงาน สิทธิในการได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม รวมถึงสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนและได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

๑.๒.๔ คำปรารภข้อ ๒๘ ถึงข้อ ๓๐ กล่าวถึงหน้าที่ของบุคคล สังคม และรัฐ โดยการที่จะต้องดำเนินการสร้างหลักประกันให้มีการคุ้มครองสิทธิที่ปรากฏในปฏิญญานี้ให้ได้รับการปฏิบัติและบังคับใช้อย่างจริงจัง ห้ามรัฐกระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจำกัดสิทธิของบุคคลมิให้ใช้สิทธิมนุษยชน หรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ทั้งนี้ ผู้เขียนจะยกคำแปลปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับปรับปรุงของกระทรวงต่างประเทศ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๑๑</sup> เฉพาะข้อปรารภที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองด้านแรงงานในประเทศไทยดังต่อไปนี้

ข้อ ๒ ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพทั้งปวงตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าชนิดใด อาทิ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น พื้นเพทางชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน การเกิดหรือสถานะอื่น นอกเหนือจากนี้ จะไม่มีการแบ่งแยกใดบนพื้นฐานของสถานะทาง

<sup>๑๐</sup> สำนักงานคลังจังหวัดตาก, คู่มือด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๖. หน้า ๓ และ ๔.

<sup>๑๑</sup> กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights), กรุงเทพมหานคร. ๒๕๕๑.

การเมือง ทางกฎหมาย หรือทางการระหว่างประเทศของประเทศ หรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์ มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยอื่นใด

ข้อ ๔ บุคคลใดจะตกอยู่ในความเป็นทาสหรือสภาวะจำยอมไม่ได้ ทั้งนี้ ห้ามความเป็นทาสและการค้าทาสทุกรูปแบบ

ข้อ ๗ ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใด อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้และจากการยุยงให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

ข้อ ๒๐ (๑) ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุมและการสมาคมโดยสันติ

(๒) บุคคลใดไม่อาจถูกบังคับให้สังกัดสมาคมหนึ่งได้

ข้อ ๒๓ (๑) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(๒) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด

(๓) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

(๔) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ตน

ข้อ ๒๔ ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

ข้อ ๒๕ (๑) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความอยู่ดีของตนและของครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลรักษาทางการแพทย์ และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกัด หมาย ภัยชรา หรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือจากการควบคุมของตน

(๒) มารดาและเด็กย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลรักษาและช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งปวงไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสมรส จะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน

## ๒. สิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายอื่น

### ๒.๑ สิทธิมนุษยชนในประเทศไทยตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญของประเทศไทยทุกฉบับไม่ได้บัญญัติรับรองสิทธิมนุษยชนไว้โดยตรง คงบัญญัติเรื่องสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล และนับเป็นครั้งแรกที่รัฐธรรมนูญของไทยรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ ว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง และต่อมาในรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๔ ยังบัญญัติรวมถึงความเสมอภาคของบุคคลด้วย<sup>๑๒</sup> ส่วนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง และวรรคสอง บัญญัติว่า ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน และได้บัญญัติถึงสิทธิเสรีภาพไว้โดยตรงในหมวด ๓ และหมวด ๕ โดยมีส่วนที่เป็นสาระสำคัญดังนี้

### ๒.๑.๑ ความเสมอภาค<sup>๑๓</sup>

บุคคลย่อมเสมอกันกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกัน ชายและหญิงต่างมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยความแตกต่างในเรื่องต่อไปนี้จะกระทำมิได้ คือ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดทั้งนี้ หลักความเสมอภาคเป็นหลักที่ทำให้ประชาชนทุกคนได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน โดยองค์กรต่าง ๆ ของรัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกัน และปฏิบัติต่อบุคคลแตกต่างกันในสาระสำคัญที่แตกต่างออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน<sup>๑๔</sup>

### ๒.๑.๒ สิทธิในชีวิตและร่างกาย

โดยหลักการแล้วการจับและคุมขังบุคคลไม่สามารถกระทำได้ แต่มีข้อยกเว้นในกรณีมีคำสั่งหรือหมายของศาล หรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ<sup>๑๕</sup> เช่น พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจับบุคคลกระทำความผิดซึ่งหน้า<sup>๑๖</sup> หรือการค้นตัวบุคคลจะกระทำได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ<sup>๑๗</sup> เช่น พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจเป็นผู้ค้นเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าบุคคลนั้นมีสิ่งของในครอบครองเพื่อใช้ในการกระทำความผิดซึ่งได้มาโดยการกระทำความผิด หรือมีไว้เป็นความผิด<sup>๑๘</sup> การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้<sup>๑๙</sup>

### ๒.๑.๓ การรับโทษอาญา

บุคคลไม่ต้องรับโทษทางอาญา เว้นแต่ได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่จะกระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นจะหนักกว่าโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำความผิดนั้นไม่ได้ ในคดีอาญาให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด และก่อน

<sup>๑๒</sup> วัส ดิงสมิตร, เอกสารวิชาการส่วนบุคคลเรื่อง สิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญปี ๒๕๖๐, หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๕ วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

<sup>๑๓</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ วรรคสาม

<sup>๑๔</sup> วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญไทย พ.ศ. ๒๕๔๐, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน ๒๕๔๓, หน้า ๙๕.

<sup>๑๕</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘ วรรคสอง

<sup>๑๖</sup> ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๗๘

<sup>๑๗</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘ วรรคสาม

<sup>๑๘</sup> ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา ๘๓

<sup>๑๙</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘

มีคำพิพากษาว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดไม่ได้ ต้องถือว่าบุคคลนั้นยังไม่ใช่ผู้กระทำความผิด<sup>๒๐</sup>

#### ๒.๑.๔ เสรีภาพในการนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็น และการรวมตัว

บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการถือศาสนา และในการปฏิบัติหรือประกอบพิธีกรรมตามหลักศาสนาของตนภายใต้เงื่อนไขว่าไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของปวงชนชาวไทย ไม่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยของรัฐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน<sup>๒๑</sup> และบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา หรือการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น การจำกัดเสรีภาพนี้จะกระทำได้เฉพาะเมื่อมีการตรากฎหมายเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น หรือเพื่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันสุขภาพของประชาชน<sup>๒๒</sup> และบุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดสิทธิเสรีภาพนี้จะกระทำได้โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นที่ตราขึ้น<sup>๒๓</sup>

#### ๒.๑.๕ เสรีภาพในการเดินทาง การเลือกถิ่นที่อยู่ และการประกอบอาชีพ

บุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการเดินทางและเลือกถิ่นที่อยู่<sup>๒๔</sup> และอิสระในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพนี้โดยอาศัยกฎหมายที่ตราขึ้น แต่การตรากฎหมายดังกล่าวต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา<sup>๒๕</sup>

#### ๒.๑.๖ สิทธิในสัญชาติ

บุคคลซึ่งมีสัญชาติไทยจะถูกเนรเทศออกจากประเทศไทย หรือห้ามเข้ามาในประเทศไทยไม่ได้ รวมทั้งจะถอนสัญชาติไทยของบุคคลซึ่งได้สัญชาติไทยโดยการเกิดไม่ได้<sup>๒๖</sup>

#### ๒.๑.๗ สิทธิในทรัพย์สิน

บุคคลย่อมมีสิทธิในทรัพย์สินและการสืบทอด การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อการที่รัฐธรรมนูยกกำหนด และต้องชดเชยค่าทดแทนที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ และผลกระทบต่อผู้ถูกเวนคืนและผลประโยชน์ที่ผู้ถูกเวนคืนอาจได้รับการเวนคืนนั้น<sup>๒๗</sup>

<sup>๒๐</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๙

<sup>๒๑</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๑

<sup>๒๒</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๔

<sup>๒๓</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๔๒

<sup>๒๔</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๘

<sup>๒๕</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๔๐

<sup>๒๖</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๙

<sup>๒๗</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๗

## ๒.๒ สิทธิมนุษยชนตามกฎหมายแรงงาน

ตามที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การสหประชาชาติ จึงมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่รับรองหลักสิทธิมนุษยชนหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นต้น โดยกฎหมายแรงงานที่ให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน พิจารณาได้ดังนี้

### ๒.๒.๑ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

กฎหมายแรงงานมีการกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติกับลูกจ้างอย่างเป็นธรรม กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุด<sup>๒๘</sup> การจำกัดชั่วโมงการทำงานปกติและงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย<sup>๒๙</sup> การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน<sup>๓๐</sup> การกำหนดเงื่อนไขความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างหญิง<sup>๓๑</sup> การป้องกันการคุกคามทางเพศของนายจ้างหรือหัวหน้างาน<sup>๓๒</sup>

### ๒.๒.๒ การคุ้มครองความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ

กฎหมายแรงงานมีการกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้<sup>๓๓</sup> ซึ่งเป็นไปตามหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางเพศ ซึ่งจะเห็นได้จากการกำหนดอัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ไม่มีความแตกต่างกัน รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ ยังบังคับใช้กับการใช้แรงงานทั่วประเทศและยังคุ้มครองถึงลูกจ้างและแรงงานต่างด้าวด้วย

### ๒.๒.๓ การคุ้มครองการรวมกลุ่มหรือสมาคม เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน

กฎหมายแรงงานให้สิทธิแก่พนักงานและลูกจ้างในการรวมกลุ่มหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กล่าวคือ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้เพื่อปรึกษาหารือเรื่องสวัสดิการ ข้อบังคับการทำงาน หรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ<sup>๓๔</sup> ลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวหรือลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน มีสิทธิจัดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานได้<sup>๓๕</sup> ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ ให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม

<sup>๒๘</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๘ ถึงมาตรา ๓๐

<sup>๒๙</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๒๖

<sup>๓๐</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๗

<sup>๓๑</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙

<sup>๓๒</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖

<sup>๓๓</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕

<sup>๓๔</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ และ ๔๖

<sup>๓๕</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๘ และ ๘๙

ยื่นข้อเรียกร้องเจรจาหรือดำเนินการฟ้องร้องตามกฎหมาย<sup>๓๖</sup> ซึ่งกฎหมายข้อนี้เป็นการคุ้มครองการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

### ๒.๒.๔ การคุ้มครองหลักประกันการทำงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ กำหนดสิทธิอันเป็นหลักประกันในมาตรฐานการครองชีพความเป็นอยู่ของลูกจ้างและครอบครัว การดูแลรักษาทางการแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น สิทธิในความมั่นคงยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการหรือเป็นผู้ชรา เป็นต้น

๓. ความหมายและเกณฑ์ของการเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer) และสิทธิมนุษยชนในองค์กรธุรกิจ โดยมุ่งเน้นที่นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ยกตัวอย่าง บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

#### ๓.๑ ความหมายและหลักการเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer)

องค์กรระดับโลกต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการมีนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สะท้อนมาจากหลักสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer) เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ต้องการสร้างและรักษาความเป็นที่หนึ่งในการจ้างงาน จึงมีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน รวมถึงพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งการเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่นนั้นจะมีหลักเกณฑ์รวมทั้งกระบวนการสรรหาและพิจารณาองค์กรธุรกิจต่าง ๆ โดยองค์กรที่เป็นผู้จัดอันดับองค์กรนายจ้างดีเด่นที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก เช่น Forbes Media LLC, Gallup Inc. และ Kincentric เป็นต้น องค์กรจัดอันดับองค์กรนายจ้างดีเด่นระดับโลกเหล่านี้มีการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกองค์กรธุรกิจต่าง ๆ เพื่อจัดอันดับการเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่นซึ่งหลักการต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินประกอบด้วย การสื่อสารและการเปิดรับฟังพนักงานการสำรวจความคิดเห็นพนักงานการพัฒนาและการฝึกอบรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเติบโตในสายอาชีพ การมีผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการที่ครอบคลุมให้แก่พนักงาน รวมถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัววัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความหลากหลายของพนักงานการมีระบบการให้รางวัลและการยอมรับผลงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน องค์กรมีการจัดทำโครงการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความยั่งยืนและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีนโยบายและมาตรการที่ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีและปลอดภัยในการทำงาน

ในประเทศไทยมีองค์กรจัดอันดับองค์กรนายจ้างดีเด่น ที่มีหลักการและเกณฑ์การพิจารณาตัดสินที่เป็นที่ยอมรับในบรรดาองค์กรธุรกิจ คือ บริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด<sup>๓๗</sup> ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่ม Kincentric ซึ่ง

<sup>๓๖</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑

<sup>๓๗</sup> บริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัดเป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งเชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรและทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการพนักงานในด้านความผูกพันและความพึงพอใจและการพัฒนาองค์กร โดยกิจกรรมที่มีชื่อเสียงเป็นอย่างมากของคินเซนทริก คือ โครงการประเมินและจัดอันดับองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer) เนื่องจากองค์กรภาคธุรกิจต่าง ๆ เล็งเห็นว่าได้รับ

เป็นองค์กรระดับโลกในการจัดอันดับองค์กรนายจ้างดีเด่น โดยในทุก ๆ ปี องค์กรต่างๆจากหลากหลายภาคธุรกิจ ได้มีการเข้าร่วมโครงการนายจ้างดีเด่นของคินเซนทริก (Kincentric Best Employer) เพื่อแสดงจุดยืนในการให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อพนักงาน

### ๓.๒ การเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer) โดยบริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด

โครงการนายจ้างดีเด่นของคินเซนทริก (Kincentric Best Employer) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยโครงการดังกล่าวมีการดำเนินการโดยบริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด (“คินเซนทริก”) ซึ่งมีหลักเกณฑ์พิจารณาจากการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล การเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์องค์กร ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และนโยบายขององค์กร รวมถึงผลสะท้อนจากการสำรวจความผูกพันและความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งแสดงถึงการที่องค์กรที่เข้าร่วมโครงการและรับการประเมิน เป็นองค์กรที่เข้าใจพฤติกรรมและความคิดเห็นของพนักงานที่เกิดจากประสบการณ์ในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ดี ซึ่งมีรายละเอียดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

### ๓.๓ เกณฑ์ของการเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น (Best Employer)

การจัดเกณฑ์การเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่นของคินเซนทริกมีการประเมินผ่านตัวชี้วัดหลักทั้งหมด ๔ ด้าน ได้แก่

#### ๓.๓.๑ การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement)

พิจารณาจากการสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันในการทำงานของพนักงาน การที่องค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานและความเป็นอยู่ที่ดี

#### ๓.๓.๒ ความเป็นผู้นำที่ยั่งยืน (Agility in Leadership)

พิจารณาจากความสามารถของผู้นำในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่นและสร้างนวัตกรรม รวมถึงความสามารถในการกระตุ้นพนักงานและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

#### ๓.๓.๓. การสร้างและพัฒนาคนเก่ง (Talent Focus)

พิจารณาจากกระบวนการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร การมีแผนและโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่สามารถพัฒนาทักษะและการเติบโตของพนักงาน รวมไปถึงการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้แก่พนักงาน

#### ๓.๓.๔ วัฒนธรรมที่สร้างสรรคผลงาน (Culture of High Performance)

พิจารณาจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม การตั้งเป้าหมายและวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความร่วมมือในทีม

องค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นนายจ้างดีเด่นของคินเซนทริกจะต้องมีการดำเนินการในด้านดังกล่าวข้างต้นอยู่ในระดับที่ยอดเยี่ยม โดยคินเซนทริกมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านการประเมินและการพัฒนา

---

การยอมรับในฐานะ Best Employer จะช่วยเสริมภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับองค์กรในด้านการเป็นนายจ้างที่ดี พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรสูง และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้น การได้รับการรับรองจากคินเซนทริกจึงมีความสำคัญในแง่ของการเพิ่มความได้เปรียบในการบริหารองค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้

ด้านทรัพยากรมนุษย์ระดับโลกทำการประเมินองค์กรนายจ้างต่าง ๆ ในระดับนานาชาติมากกว่า 20 ปี และทำการประเมินองค์กรนายจ้างจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรที่เข้ารับการประเมินนั้นโดยองค์กรนายจ้างที่ดีควรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง องค์กรสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งคินเซนทริกจะใช้กระบวนการประเมินผ่านการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานและสภาพแวดล้อมในองค์กร (Employee Surveys) รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กร ผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล (Leadership Interviews) และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและสัมภาษณ์ และเปรียบเทียบกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและองค์กรอื่น ๆ (Data Analysis and Benchmarking) ซึ่งเกณฑ์และการพิจารณาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นปัจจัยและตัวชี้วัดที่สามารถระบุและยกย่ององค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นที่นิยมและมีประสิทธิภาพสำหรับพนักงานได้

### ๓.๔ สิทธิมนุษยชนในองค์กรธุรกิจ

มนุษย์เป็นในกลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาท ลูกค้า คู่ค้า พนักงานและครอบครัว ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ฯลฯซึ่งในการศึกษานี้ ผู้เขียนจะมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืนคือพนักงาน ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรในการทำงานและมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจให้กับองค์กร

ในการดำเนินธุรกิจนั้นอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และอาจเกิดปัญหาด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ธุรกิจจึงต้องดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจังและสร้างให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร การนำหลักสิทธิมนุษยชนมาพัฒนาศักยภาพพนักงานภายในองค์กร คู่ค้า ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน จะช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรมีประสิทธิภาพดีขึ้นได้

สิทธิมนุษยชนในองค์กรธุรกิจมีการให้ความสำคัญและเน้นย้ำโดยเครื่องมือทางกฎหมายที่เป็นสากลต่าง ๆ มากมาย เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) ที่เน้นความสำคัญของความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ และสิทธิในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ยุติธรรมและเหมาะสม อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) มุ่งเน้นเน้นความจำเป็นในการทำงานที่มีคุณค่า เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการขจัดแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights หรือ UNGPs) มีการระบุและเน้นย้ำให้องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อในการเคารพสิทธิมนุษยชน ความจำเป็นในการตรวจสอบสถานะ และการจัดหาวิธีการเยียวยาสำหรับการละเมิดสิทธิ เป็นต้น โดยที่กฎบัตรระหว่างประเทศเหล่านี้เป็นเหมือนหลักการสากลที่ครอบคลุมสำหรับองค์กรยุคใหม่ในการพัฒนานโยบายที่ปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานและองค์กรในภาพรวม

### ๓.๕ นโยบายสิทธิมนุษยชนในองค์กรธุรกิจ ยกตัวอย่าง บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ โดยประกอบธุรกิจบนพื้นฐานความเคารพในสิทธิของพนักงาน เด็ก ผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหลากหลาย (LGBTQ+) ผู้พิการ คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ ผู้รับเหมา คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นตลอดห่วงโซ่คุณค่า และยอมรับในความแตกต่างทางความคิด ความเสมอภาคทางสังคม เช่น ศาสนา สีผิว เชื้อชาติ เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โดยบริษัทฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนสถานประกอบการในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเพื่อแสดงถึงการที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลพนักงานและค่านิยมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน โดยในปี ๒๕๖๗ บริษัทฯ ได้รับรางวัลกิจการและรัฐวิสาหกิจดีเด่นด้านสุขภาวะในองค์กรเป็นเลิศระดับประเทศ ประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จากการใช้ Model “Happy Workplace” เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาและดูแลบุคลากรในองค์กร คือ การพัฒนาสุขภาวะของพนักงานในองค์กรให้มีความสุข นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เข้าร่วม

โครงการองค์กรนายจ้างดีเด่นของคินเซนทริก และได้รับรางวัล “สุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๗” (Kincentric Best Employer Thailand 2024) ที่จัดขึ้นโดยคินเซนทริกจึงเป็นการเน้นย้ำว่าบริษัทฯ ให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความอบอุ่น มั่นคง พร้อมไปกับการส่งเสริมความก้าวหน้า ความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจให้แก่พนักงาน

การบูรณาการสิทธิมนุษยชนในนโยบายขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรมและครอบคลุม ดังนั้น เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่นต่อไปบริษัทฯ ได้จัดให้มีนโยบายที่ดี และสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนในมุมมองด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๓.๕.๑ นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติในที่ทำงาน บริษัทฯ ไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา สัญชาติ ภูมิภาค ความพิการ สถานภาพ การสมรส หรือรสนิยมทางเพศ กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร จะต้องเป็นไปตามหลักความสามารถและคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น บริษัทฯ มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมให้กับพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ โดยที่บริษัทฯ ตระหนักว่าการมีนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติในที่ทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความปลอดภัยในการทำงาน ภายใต้แนวคิดที่ว่า “แหล่งพลังงานที่หลากหลาย สามารถสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน เช่นเดียวกับการสนับสนุนความหลากหลายและความเท่าเทียมโดยปราศจากการถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ย่อมเสริมความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรได้” การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายในเรื่องดังกล่าวของบริษัทฯ จึงสะท้อนผ่านกระบวนการสรรหาและรับสมัครพนักงาน นโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมถึงบริษัทฯ ได้มีการลงนามสนับสนุน การนำหลักเสริมสร้างศักยภาพสตรี (Women’s Empowerment Principles หรือ WEPs)

บริษัทฯ เห็นว่า การสนับสนุนความหลากหลายและความเท่าเทียมจะทำให้บริษัทฯ มีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จในระยะยาว รวมถึงเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นธรรมและเคารพในสิทธิมนุษยชน

### ๓.๕.๒ นโยบายเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและปกป้องเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานในที่ทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเปิดเผย และเป็นไปในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานทุกคน โดยถือเป็นสิทธิพื้นฐานในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความกังวลต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ สุภาพ และเคารพความแตกต่างของผู้อื่น

บริษัทฯ สนับสนุนการแสดงความคิดเห็น โดยจัดให้มีช่องทางและวิธีการที่หลากหลายในการแสดงความคิดเห็น เช่น การประชุมกลุ่ม การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ระบบข้อเสนอแนะ และกล่องรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารและหัวหน้างานมีส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในกระบวนการคุ้มครองผู้แสดงความคิดเห็น พนักงานที่แสดงความคิดเห็นอย่างสุจริตใจจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกใช้ความรุนแรงในทางอำนาจ การถูกข่มขู่ หรือการถูกทำร้ายในทางใดทางหนึ่ง โดยบริษัทฯ จะจัดให้มีขั้นตอนการรายงานและการจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างยุติธรรมและเป็นความลับ

ในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ จะมีการจัดการความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั้งหมดจะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังและเป็นธรรม โดยคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจะทำการประเมินและดำเนินการตามความเหมาะสม มีการสื่อสารผลการพิจารณาและการดำเนินการต่อพนักงานที่ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและความจริงจังในการรับฟังความคิดเห็น นอกจากนี้หัวหน้างานจะได้รับการฝึกอบรมในการรับฟังความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และการจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการแสดงความคิดเห็นองค์กรจะประเมินผลการดำเนินนโยบายเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเป็นประจำ และปรับปรุงนโยบายตามข้อเสนอแนะและผลการประเมินโดยจัดให้มีช่องทางการรายงานข้อร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นความลับ เช่น กล่องรับเรื่องร้องเรียน ระบบการรายงานออนไลน์ หรือทีมงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรจะดำเนินการสอบสวนข้อร้องเรียนอย่างยุติธรรมและรวดเร็ว โดยคำนึงถึงความความเป็นกลางและความเป็นธรรมองค์กรจะจัดให้มีวิธีการเยียวยาและการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต

### ๓.๕.๓ นโยบายสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคภัยในที่ทำงาน โดยที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และปราศจากอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน มีการระบุและประเมินความเสี่ยง องค์กรจะดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจหาปัจจัยเสี่ยงและดำเนินการป้องกันการประเมินความเสี่ยงจะครอบคลุมทุกด้านของการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องจักร สารเคมี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทฯ มีการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง โดยจะจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสม และให้พนักงานใช้ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงาน และจัดให้มีระบบการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่ามีความปลอดภัยในการใช้งาน บริษัทฯ มีการจัดให้มีการระบายอากาศที่เหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ และการทำความสะอาดที่มีประสิทธิภาพในที่ทำงาน รวมถึงการฝึกอบรมและการเพิ่มความรู้ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยให้กับพนักงานทุกคน ทั้งในระหว่างการเข้าทำงานใหม่และเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยหัวข้อการฝึกอบรมจะครอบคลุมการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล การป้องกันอุบัติเหตุ การช่วยเหลือเบื้องต้น และการปฏิบัติตนในสถานการณ์ฉุกเฉิน

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีแผนการจัดการอุบัติเหตุและเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ชัดเจน และฝึกซ้อมเป็นประจำเพื่อให้พนักงานรู้วิธีการตอบสนองเมื่อเกิดเหตุการณ์ พนักงานมีความรู้และเข้าใจว่าต้องรายงานอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยให้หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทราบทันทีเพื่อดำเนินการแก้ไข และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ บริษัทฯ มีการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี โดยจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และการส่งเสริม

การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์องค์กรจะสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานสามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

นโยบายสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล (“HR”) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและดำเนินนโยบายนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและองค์กรในภาพรวม

### ๓.๕.๔ นโยบายการป้องกันความรุนแรงในที่ทำงาน

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบ และเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเคารพและความสุภาพต่อกัน ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายห้ามใช้ความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นทางกาย ทางวาจา หรือทางจิตใจ พนักงานทุกคนมีสิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและปราศจากความรุนแรง โดยมีการกำหนดนิยามความรุนแรงในที่ทำงาน เช่น

ความรุนแรงทางกาย หมายความว่ารวมถึง การใช้กำลังทางกายทำร้ายผู้อื่น เช่น การต่อย ตี หรือใช้วัตถุเป็นอาวุธ

ความรุนแรงทางวาจา หมายความว่ารวมถึง การใช้คำพูดหยาบคาย ช่มชู้ หรือดูหมิ่นผู้อื่น

ความรุนแรงทางจิตใจ หมายความว่ารวมถึง การกระทำที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกกลัว กังวล หรือไม่สบายใจ เช่น การกลั่นแกล้ง การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางสังคม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีช่องทางการรายงานและการจัดการข้อร้องเรียน โดยจัดให้มีช่องทางการรายงานความรุนแรงในที่ทำงานที่ปลอดภัยและเป็นความลับ เช่น การรายงานผ่านระบบออนไลน์ การรายงานตรงถึงเจ้าหน้าที่ HR หรือผ่านกล่องรับข้อเสนอแนะ โดยบริษัทฯ จะดำเนินการสอบสวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในที่ทำงานอย่างยุติธรรม รวดเร็ว และเป็นความลับ โดยคำนึงถึงความเป็นกลางและความเป็นธรรมรวมทั้งยังมีการป้องกันและการให้ความรู้ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความรุนแรงในที่ทำงาน การป้องกัน และวิธีการจัดการสถานการณ์ให้กับพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ โดยหัวหน้างานและผู้บริหารจะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเรียนรู้วิธีการสังเกตและจัดการกับปัญหาความรุนแรงในที่ทำงาน รวมถึงมีมาตรการและการป้องกันความรุนแรง เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการควบคุมการเข้าถึงอาคารและพื้นที่ทำงาน โดยบริษัทฯ จะจัดให้มีแผนการตอบสนองในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ความรุนแรง เช่น แผนการอพยพ การช่วยเหลือเบื้องต้น และการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ ยังส่งเสริมและสนับสนุนโดยการจัดให้มีบริการสนับสนุนทางจิตวิทยาและการให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในที่ทำงานพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงจะได้รับการดูแลและการช่วยเหลือในการกลับมาทำงานและการฟื้นฟูสภาพจิตใจ โดยนโยบายการป้องกันความรุนแรงในที่ทำงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและปราศจากความรุนแรง แผนก HR มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานโยบายนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนสามารถทำงานได้ใน

สภาพแวดล้อมที่มีความเคารพและความสุภาพต่อกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและองค์กรในภาพรวม

### ๓.๔.๕ นโยบายสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของพนักงานในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นประชาธิปไตย โดยมีหลักการพื้นฐานคือ บริษัทฯ ให้ความสำคัญรวมถึงสนับสนุนสิทธิของพนักงานในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามกฎหมาย พนักงานทุกคนมีสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกกดดันจากการบริหารงาน มีการให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานให้พนักงานทราบ และมีการสนับสนุนการจัดการประชุมและการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนสหภาพแรงงาน โดยมีการคุ้มครองพนักงานจากการถูกข่มขู่ การเลือกปฏิบัติ หรือการถูกลงโทษเนื่องจากการเข้าร่วมหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมในการจัดตั้งหรือการทำงานของสหภาพแรงงานจะไม่ถูกลดระดับงาน หรือลดเงินเดือน หรือถูกบีบบังคับในทางใดทางหนึ่ง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยมีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพกับสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้าง มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดี และยอมรับและเคารพกระบวนการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ เช่น ข้อตกลงในการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ จัดให้มีระบบการจัดการข้อขัดแย้งที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งกระบวนการจัดการข้อขัดแย้งจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและมีการตรวจสอบอย่างยุติธรรม ซึ่งนโยบายสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นประชาธิปไตย ซึ่งบริษัทฯ เล็งเห็นและตระหนักเสมอว่านโยบายดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสู่องค์กรที่ยั่งยืนและการเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนสามารถใช้สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน รวมถึงการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้อย่างเสรีและปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลดีต่อความพึงพอใจในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร

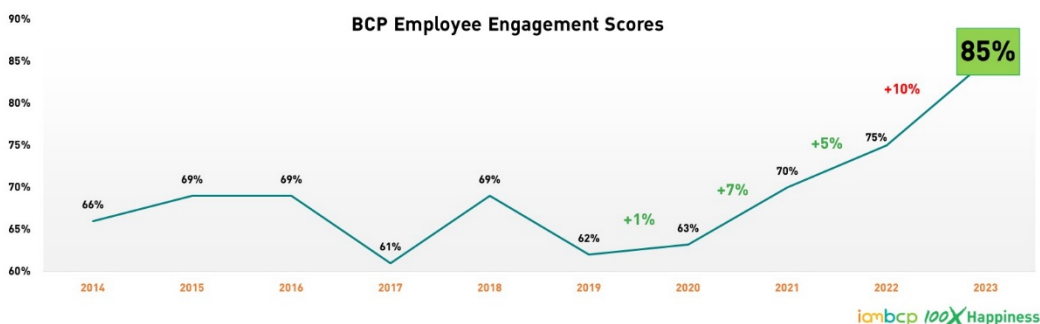
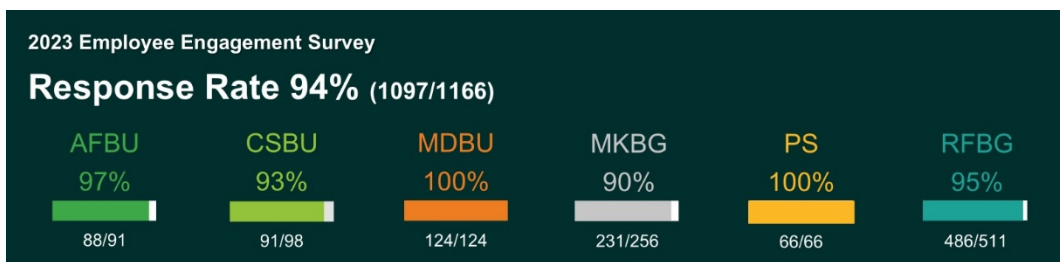
### บทสรุป

การมีนโยบายบริหารงานบุคคลที่สะท้อนหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กรคือการดำเนินการที่ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคน นโยบายดังกล่าวช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข มีความเป็นธรรมและส่งเสริมความเคารพต่อสิทธิเสรีภาพของพนักงาน ดังนั้น บริษัทฯ บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในฐานะองค์กรธุรกิจที่มีเป้าหมายในการเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่นจึงได้ให้ความสำคัญในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในทุกด้านให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีกลไกการคุ้มครองและเยียวยาเมื่อเกิดเหตุ รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมหารือในประเด็นดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือและสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นพร้อมกันในการดำเนินการดังกล่าว แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคบางประการ เช่น การสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกัน และการใช้เงินทุนเพิ่มขึ้นในการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ในปี ๒๕๖๗ นี้ บริษัทฯ ได้ประสบความสำเร็จอีกก้าวหนึ่งในความมุ่งหมายเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่นจากการได้รับรางวัลกิจการและรัฐวิสาหกิจดีเด่นด้านสุขภาวะในองค์กร

เป็นเลิศระดับประเทศ และรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย (Best Employer) รายแรกและหนึ่งเดียวในกลุ่มธุรกิจน้ำมันของไทย การที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนกับพนักงานทุกคน ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้บริษัทฯ เติบโตยิ่งขึ้น สร้างความไว้วางใจและชื่อเสียงขององค์กรทั้งจากสังคมภายนอก รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นในผู้นำและองค์กรพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร โดยเห็นได้จากคะแนนความผูกพันองค์กรที่เพิ่มขึ้น สัมพันธ์กับการเติบโตของธุรกิจรวมถึงพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และองค์กรสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน

## Bangchak Group “New High Year”

### Hit Record Performance



โดยนอกจากรางวัลด้านการบริหารงานบุคคลบริษัทฯ ยังประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ โดยได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ซึ่งเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก จากพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินใจเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)

ต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ใช้ เช่น ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ซึ่งบริษัทฯ เป็นโรงกลั่นเดียวที่คว้ารางวัล TQA มาครองได้ โดยในส่วนของ การให้บริการลูกค้าสถาบันบริการก็มีการพัฒนาที่ดีขึ้นจนได้รางวัล TOC ติดต่อกันเป็นปีที่ ๒ พร้อมด้วยเกณฑ์คะแนนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม สิทธิมนุษยชนยังมีความเป็นพลวัต กล่าวอีกนัยหนึ่งคือสิทธิมนุษยชนมีการพัฒนาและเกิดขึ้นในรูปแบบใหม่ตามความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและกาลเวลาอยู่เสมอ ดังนั้น บริษัทฯ ในฐานะองค์กรนายจ้างมีความตระหนักและเตรียมพร้อมเสมอในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงนโยบายที่สอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนและเหมาะสมกับพนักงานโดยปรับใช้หลักสิทธิมนุษยชนให้สะท้อนผ่านนโยบายการดูแลพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและกาลเวลาซึ่งการปรับตัวดังกล่าวย่อมเป็นหนึ่งในคุณสมบัติขององค์กรธุรกิจที่จะถูกเรียกขานได้ว่าเป็นองค์กรนายจ้างที่ดีเด่นอย่างแท้จริง