

รายงานประจำปี 2568

เรื่อง ผลการดำเนินงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี,
การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และด้านสิทธิมนุษยชน



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ความเป็นมา วัตถุประสงค์ วิธีการ และผลดำเนินการ	
1.1 ความเป็นมา	2
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 วิธีการ	3
1.4 ผลดำเนินการในภาพรวม	3
ส่วนที่ 2 ผลดำเนินงานด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practice: GLP)	
2.1 การเข้าร่วมของบริษัทสมาชิก	4
2.2 ข้อค้นพบจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit	4
2.3 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของสมาชิกจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ระหว่างปี 2559 – 2568	8
ส่วนที่ 3 ผลดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	
3.1 ข้อค้นพบ	10
ส่วนที่ 4 ผลดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	
4.1 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง	10
4.2 ข้อสังเกตอื่นๆ	11
ภาคผนวก ภาพกิจกรรม	

ส่วนที่ 1

ความเป็นมา วัตถุประสงค์ วิธีการและผลดำเนินการ

1.1 ความเป็นมา

สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย (Thai Pet Food Trade Association: TPFA) ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2562 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมสินค้าอาหารสัตว์เลี้ยงของประเทศไทย โดยระยะเริ่มต้น สมาคมฯ มีขอบข่ายการดำเนินงานครอบคลุมเฉพาะผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์เลี้ยงชนิดเปียก (Wet Pet Food) ซึ่งเป็นสินค้าหลักของกลุ่มอุตสาหกรรมพุน้ำ ต่อมาในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566 ที่ประชุมมีมติให้ขยายขอบข่ายการดำเนินงานให้ครอบคลุมผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์เลี้ยงสำหรับสุนัขและแมวทุกประเภท ครอบคลุมทุกรูปแบบของบรรจุภัณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงานสมาคมฯ สอดคล้องกับการเติบโตของตลาดและแนวโน้มอุตสาหกรรมในระดับสากล

สำหรับนโยบายด้านแรงงานนั้น จากการประชุมจัดตั้งสมาคมฯ เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2562 ที่ประชุมได้มีมติให้สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทยดำเนินนโยบายด้านแรงงานแนวทางเดียวกับสมาคมอุตสาหกรรมพุน้ำไทย (TTIA) เนื่องจากสมาชิกทุกบริษัทของ TPFA เป็นสมาชิกของ TTIA ด้วย โดยเฉพาะด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct) เพื่อส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม

ในปี พ.ศ.2565 สมาคมฯ ได้เริ่มดำเนินกิจกรรม GLP Visit โดยใช้คู่มือและ Checklist GLP ปี 2562 ของ ILO (International Labour Organization) ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights ครอบคลุมเนื้อหา 6 หมวดหลัก ได้แก่

- (1) การป้องกันแรงงานบังคับ
- (2) การห้ามใช้แรงงานเด็ก
- (3) เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม
- (4) การไม่เลือกปฏิบัติ
- (5) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน
- (6) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน

การดำเนินกิจกรรม GLP ครอบคลุม 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices) การสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรม (Recruitment) และการเคารพสิทธิมนุษยชน (Human Rights) นอกจากนี้ สมาคมฯ ยังได้เชิญองค์กรภายนอก (NGOs) เข้าร่วมสังเกตการณ์กิจกรรม GLP Visit เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส และนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทยให้มีความยั่งยืนยิ่งขึ้นในระยะต่อไป

ในปี 2568 สมาคมฯ ได้วางแผนดำเนินการนำร่องติดตามห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Monitoring) ร่วมกับสมาชิกเพื่อประเมินการดำเนินงานของซัพพลายเออร์ทั้งกิจกรรมบนบก เช่น ผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ กล่อง กระจก ฉลากและวัตถุดิบต่างๆ และกิจกรรมในทะเล เรือประมง

1.2 วัตถุประสงค์

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) เป็นแนวทางภาคสมัครใจที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินธุรกิจตามมาตรฐานแรงงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนการเสริมสร้าง

ความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย (TPFA) ได้ดำเนินโครงการ GLP Visit อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินและติดตามสมาชิก พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยรายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการติดตามและประเมินการปฏิบัติตาม GLP ของสมาชิกสมาคม ทั้ง 10 บริษัท โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ด้าน 1) การใช้แรงงานที่ดี 2) การสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม 3) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรม สร้างความเชื่อมั่นต่อคู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจของสมาชิกเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานไทยอย่างเคร่งครัด

1.3 วิธีการ

สมาคมฯ ดำเนินกิจกรรมฯ โดยใช้รูปแบบ 2 วิธี ได้แก่

- 1) การตรวจเยี่ยมในสถานประกอบการ (On-site Visit)
- 2) การติดตามผ่านระบบออนไลน์ (Online Visit)

มีขั้นตอนดังนี้

- **การเข้าติดตามพื้นที่การผลิตและบริเวณโดยรอบโรงงาน:** เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ และมาตรการด้านความปลอดภัยของแรงงาน ว่ามีการดำเนินการกฎหมายและหลักการ GLP หรือไม่ สำหรับบริษัทที่ดำเนินการในรูปแบบ Online visit จะต้องส่งเอกสารตามที่สมาคมฯ ร้องขอ เช่น นโยบายบริษัท กฎระเบียบข้อบังคับ ตัวอย่างสัญญาจ้าง ภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ รายชื่อคณะกรรมการสวัสดิการและรายงานการประชุม หลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง (Pay-slips) และรูปถ่ายตามจุดสำคัญ เช่น โรงอาหาร ห้องพยาบาล บอร์ดประชาสัมพันธ์

- **การสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างและตัวแทนแรงงาน:** สมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและสุ่มสัมภาษณ์แรงงาน จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสวัสดิการและแรงงาน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยการสัมภาษณ์จะครอบคลุมประเด็นสำคัญได้แก่ สภาพการทำงาน ความเข้าใจสิทธิและสวัสดิการ และความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท

- **การติดตามผลเพื่อแก้ไขให้สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP:** ภายหลังจากตรวจเยี่ยม สมาคมฯ จะจัดทำรายงานแจ้งผลการประเมินให้บริษัทสมาชิกทราบ หากพบประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานหรือหลักการ GLP สมาคมฯ จะออกแบบฟอร์มข้อเสนอแนะและแผนการแก้ไข (Corrective Action Form) เพื่อให้สมาชิกดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมส่งหลักฐานการปรับปรุงกลับมาให้สมาคมฯ เพื่อติดตามผลการดำเนินการในรอบต่อไป

- **การจัดทำรายงานรายบริษัทและรายงานภาพรวม:** เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit สมาคมฯ จะจัดทำรายงานผลรายบริษัท พร้อมรายงานภาพรวมของอุตสาหกรรม สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการตรวจประเมิน ทั้งจากมุมมองของนายจ้างและลูกจ้าง ผลการประเมินจะจัดทำในรูปแบบ Color Code (ขาว-เทา-ดำ) เพื่อสะท้อนระดับความสอดคล้องของการดำเนินงานตามกฎหมายและหลักการ GLP รวมถึงระดับความเข้าใจของแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยรายงานสรุปประจำปีดังกล่าวจะจัดทำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสมาคมฯ เพื่อสร้างความโปร่งใสและใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการพัฒนามาตรฐานแรงงานต่อไป

1.4 ผลดำเนินการในภาพรวม

จากการดำเนินกิจกรรม GLP visit ในปี 2568 มีสมาชิกเข้าร่วมทั้งหมด 10 บริษัท ทั้งนี้ สมาคมฯ ได้เก็บข้อมูลใน 3 ด้าน คือ 1. แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice : GLP), 2.การสรรหา (Recruitment), และ 3.สิทธิมนุษยชน (Human Rights) สรุปดังนี้

1. ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) พบว่า มีสมาชิก 10 บริษัท (100%) สามารถปฏิบัติตามคู่มือฯ ได้ทุกด้าน ได้แก่ การจัดหาและการจ้างงาน, การใช้แรงงานเด็ก, เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความ ร่วมมือในสถานที่ทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยและสวัสดิการแรงงาน

2. ประเด็นด้านการสรรหาแรงงาน (Recruitment) สมาชิก 10 บริษัท (100%) ออกค่าใช้จ่ายการสรรหาให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว โดยครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท เหตุผลคือ เป็นการกำหนดมาตรฐานโดยลูกค้า อีกทั้งสมาชิกที่ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานมีความต้องการจ้างให้แรงงานเข้ามาติดต่อกับบริษัทมากขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้แรงงานเข้ามา

3. ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) พบว่า สมาชิก 10 บริษัท (100%) มีการลงนามในนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมแล้ว ซึ่งได้เพิ่มประเด็นในเรื่องของหลักจริยธรรมแรงงาน ครอบคลุมถึงสิทธิและเสรีภาพที่แรงงานพึงได้รับ (อ้างอิง TTIA/TPFA COC ฉบับแก้ไขปี 2565 ข้อ 10.มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน) รวมถึงมีนโยบายของตนเองในการไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งเรื่องของการรับแรงงานเข้าทำงาน หรือการปฏิบัติต่อแรงงานทั้งในเรื่อง เพศ ศาสนา สัญชาติ และทุกบริษัทมีแผนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี

ส่วนที่ 2

ผลดำเนินการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practice: GLP)

2.1 การเข้าร่วมของบริษัทสมาชิก

สมาคมฯ จัดกิจกรรม GLP Visit 2568 ระหว่างเดือน มิถุนายน - กันยายน 2568 ทั้งในรูปแบบ Onsite/Online Visit โดยวิธีการร่วมกิจกรรมขึ้นอยู่กับผลการประเมินและการติดตามแก้ไขในปีที่ผ่านมา โดยปี 2568 มีสมาชิกเข้าร่วมทุกบริษัท (10 บริษัท) ดังตาราง 1

ตาราง 1 การจำแนกขนาดบริษัทสมาชิก TTIA และรูปแบบที่เข้าร่วมกิจกรรม

บริษัทที่เข้าร่วมกิจกรรม / รูปแบบ Onsite หรือ Online	บริษัทขนาดเล็ก มีจำนวนแรงงาน ไม่เกิน 50 คน	บริษัทขนาดกลาง จำนวนแรงงาน ตั้งแต่ 51-200 คน	บริษัทขนาดใหญ่ จำนวนแรงงาน ตั้งแต่ 201 คน ขึ้นไป
10	0	0	10
Onsite	0	0	7
Online	0	0	3

หมายเหตุ : อ้างอิงการจำแนกบริษัทจาก พรบ.ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 โดยแบ่งขนาด บริษัทซึ่งพิจารณาตามจำนวนแรงงาน

2.2 ข้อค้นพบจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit

จากการดำเนินกิจกรรมติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยอ้างอิงรายการตรวจสอบตามข้อกำหนดและคู่มือแนวปฏิบัติ GLP สมาคมฯ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลใน 6 ด้านสำคัญ ได้แก่

- การจัดหาและการจ้างงาน

- การใช้แรงงานเด็ก
- เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน
- การไม่เลือกปฏิบัติ
- ค่าจ้าง ค่าชดเชย เวลาทำงาน และสวัสดิการแรงงาน
- ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน

จากการตรวจติดตาม ไม่พบการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายแรงงานหรือหลักการ GLP โดยมีผลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างและแรงงานสรุปได้ดังนี้

2.2.1 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง

1) การจัดหาและการจ้างงาน:

สมาชิกทั้ง 10 บริษัท (100%) มีการกำหนดนโยบายการจัดหาและการจ้างงานที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งลูกจ้างรายวันและรายเดือน มีทำสัญญาจ้างทั้งภาษาไทยและภาษาแรงงานข้ามชาติ พร้อมอธิบายรายละเอียดให้แรงงานเข้าใจก่อนเริ่มงาน

เอกสารสำคัญของแรงงาน เช่น สัญญาจ้าง บัตรประชาชน และหนังสือเดินทาง จะให้แรงงานเป็นผู้เก็บรักษาเอง โดยบริษัทเก็บเฉพาะสำเนาไว้เป็นหลักฐานเท่านั้น หากมีกรณีจำเป็นต้องใช้เอกสารฉบับจริง เช่น การต่อใบอนุญาตทำงานหรือวีซ่า บริษัทจะแจ้งล่วงหน้าและคืนเอกสารให้แรงงานทันทีหลังดำเนินการเสร็จสิ้น

ทั้งนี้ แรงงานทุกคนได้รับการอบรมก่อนเริ่มงานทั้งในประเทศต้นทางและเมื่อมาถึงประเทศไทย โดยเนื้อหาครอบคลุมเรื่องสิทธิ หน้าที่ ลักษณะงาน ระเบียบการทำงาน สวัสดิการ มาตรการลงโทษ และวิธีใช้อุปกรณ์การทำงานในแต่ละแผนก

2) การใช้แรงงานเด็ก:

สมาชิกทั้ง 10 บริษัท (100%) ให้ความสำคัญต่อการไม่ใช้แรงงานเด็ก โดยจัดทำนโยบายและระเบียบปฏิบัติไม่ใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับ กฎกระทรวง พ.ศ.2559 ที่กำหนดห้ามจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี ในสถานประกอบการเกี่ยวกับสัตว์น้ำหรือการแปรรูปสัตว์น้ำ และมีมาตรการคัดกรองตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเอกสารแสดงอายุ การเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารกับลักษณะทางกายภาพของแรงงานและการสัมภาษณ์เพิ่มเติม หากภายหลังพบการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่าเกณฑ์ บริษัทจะดำเนินการยุติการทำงานทันทีและจัดให้มีมาตรการเยียวยา เช่น การสนับสนุนให้เข้าสู่ระบบการศึกษาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง

3) เสรีภาพการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน:

สมาชิกทุกบริษัท (100%) ได้ส่งเสริมให้แรงงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารและเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยใช้ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เป็นกลไกหลักในการรับเรื่องร้องเรียน เสนอข้อคิดเห็น และประสานกับฝ่ายบริหาร

นอกจากช่องทางคณะกรรมการสวัสดิการแล้ว บริษัทส่วนใหญ่ยังมีช่องทางอื่น เช่น กล่องรับข้อร้องเรียน ฝ่ายบุคคล และหัวหน้างาน โดยกำหนดระยะเวลาแก้ไขปัญหาคือเป็นลายลักษณ์อักษร (ภายใน 15 วัน หรือขึ้นอยู่กับความรุนแรงของกรณี) เมื่อดำเนินการแก้ไขแล้ว บริษัทจะแจ้งผลให้แรงงานทราบผ่านคณะกรรมการสวัสดิการหรือประกาศภายใน

4) การไม่เลือกปฏิบัติ:

สมาชิกทั้ง 10 บริษัท (100%) มีนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทั้งในขั้นตอนการรับสมัครและการทำงาน โดยไม่แบ่งแยกแรงงานตามเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะการตั้งครุภ

หลายบริษัทมีนโยบาย ไม่ตรวจการตั้งครุภก่อนเข้าทำงาน เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ และมีการจัดสวัสดิการเฉพาะสำหรับแรงงานหญิงตั้งครุภ เช่น

- การโยกย้ายไปทำงานในพื้นที่ปลอดภัย

-การจัดมมนมแม่ภายในห้องพยาบาล

-การจัดอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพหญิงและการดูแลครรภ์ โดยเชิญหน่วยงานภายนอกมาร่วมให้ความรู้

5) ค่าจ้าง ค่าชดเชยและเวลาทำงาน และสวัสดิการ:

สมาชิกทั้งหมด (100%) ปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และจ่ายค่าจ้างตรงเวลาผ่านบัญชีธนาคาร โดยระบุรายละเอียดใน สลิปเงินเดือน (Pay slip) ทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้สิทธิพื้นฐานตามกฎหมายแล้ว บางบริษัทมีการให้ สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น โบนัสประจำปี เบี้ยขยัน ค่าทักษะพิเศษ รถรับส่งพนักงาน งานเลี้ยงประจำปี รวมถึงสิทธิการลาพักร้อน ลาป่วย ลากิจ และลาคลอดครบถ้วนตามกฎหมาย

6) ความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในการทำงาน:

บริษัทสมาชิกทั้งหมด (100%) มีการจัดทำนโยบายความปลอดภัยและแต่งตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย (คปอ.) เพื่อกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2568 พบอุบัติเหตุในสถานประกอบการเพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่เป็นอุบัติเหตุทั่วไป เช่น มีดบาด หรือการขาดความระมัดระวังในการทำงาน ทั้งนี้ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากแรงงาน เช่น ถุงมือ รองเท้า ที่อุดหู และหมวกกันน็อก

นอกจากนี้ ทุกบริษัทมี ห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ เพื่อดูแลอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น และจัดให้มีการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี เพื่อเพิ่มความพร้อมและความตระหนักรู้ของแรงงานในการรับมือเหตุฉุกเฉิน

2.2.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงาน

1) การจัดหา การจ้างงาน สภาพการทำงาน:

แรงงานเข้ามาทำงานอย่างอิสระ ไม่มีการบังคับเข้ามาทำงาน เมื่อแรงงานเข้ามาทำงานจะได้รับการปฐมนิเทศ อธิบายสิทธิและสวัสดิการอย่างครบถ้วน รวมถึงแนวทางการทำงาน ทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ และสำหรับเอกสารประจำตัวของแรงงานนั้น แรงงานจะเป็นผู้เก็บรักษาเอง เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทางและสัญญาจ้าง โดยบริษัทเก็บเฉพาะสำเนาไว้เท่านั้น เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันสถานะพนักงาน

2) การใช้แรงงานเด็ก:

แรงงานทราบว่าก่อนเข้าทำงานต้องมีอายุ 18 ปี ขึ้นไป และไม่เคยพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในโรงงาน

3) เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน:

พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งสามารถให้การช่วยเหลือแรงงาน หรือสามารถรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปสื่อสารต่อกับตัวแทนนายจ้าง ทั้งนี้มีแรงงานบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการซึ่งมีปัจจัยมาจาก สภาพความเป็นอยู่ในโรงงานมีการดูแลที่ดีกว่าประเทศต้นทาง และการที่แรงงานเข้ามาทำงานใหม่จึงไม่ทราบว่ามีการสวัสดิการในสถานประกอบการ แม้มีการอบรมแล้วแต่ยังคงต้องสร้างความเข้าใจเพิ่มเติม

4) การไม่เลือกปฏิบัติ:

แรงงานได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมจากหัวหน้างาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งชายและหญิง หรือต่างเชื้อชาติ และพึงพอใจต่อหัวหน้างานจากการให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษากรณีมีปัญหา แต่ทั้งนี้พบบางโรงงานมีการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมจากหัวหน้างาน เช่น การพูดจาโดยใช้วาจาหยาบคาย

5) ค่าจ้าง ค่าชดเชยเวลาทำงานและสวัสดิการ:

แรงงานมีความรู้ความเข้าใจ อัตราค่าจ้าง การคำนวณเวลาการทำงาน ได้รับค่าจ้างที่ตรงเวลา และไม่เคยถูกหักค่าจ้าง ในกรณีอื่นๆ นอกจากที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งทราบกำหนดวันหยุด วันลาต่างๆ (ลาป่วย ลาพักร้อน ลากิจ) ผ่านการอบรม ปฐมนิเทศน์ คู่มือพนักงานและกฎระเบียบข้อบังคับบริษัท

6) ความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในการทำงาน:

แรงงานได้รับการจัดสรรอุปกรณ์การทำงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ตามหลักอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัย สามารถเข้าถึงห้องพยาบาลในกรณีมีอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น, ได้รับอุปกรณ์ผ้ากันเปื้อน รองเท้า ชุด PPE ก่อน เข้าทำงาน, มีการอบรมการใช้สารเคมีอันตราย และอบรมซ้อมหนีไฟ

2.2.3 ข้อค้นพบอื่นๆ

1) การรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงาน พบว่า บริษัทสมาชิกส่วนใหญ่มีช่องทางการร้องเรียนรูปแบบต่างๆ เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ กล้องรับความเห็น หัวหน้างาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ และช่องทางออนไลน์ต่างๆ (Line, Facebook) โดยพบปัญหาที่คล้ายกัน เช่น สภาพอากาศร้อนภายในบริเวณฝ่ายผลิต จำนวนห้องน้ำไม่เพียงพอ ปัญหาการรับส่งไม่เพียงพอ

2) สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน พบว่า สมาชิกบางส่วนได้ดำเนินการก่อสร้างหอพักเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้กับ แรงงาน ซึ่งพบทั้งที่แรงงานเสียเพียงค่าสาธารณูปโภค หรือค่าหอพักในราคาถูก อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบางโรงงานยังมีความ จำเป็นต้อง ปรับปรุงด้านสุขอนามัยของหอพัก เช่น ห้องน้ำ พื้นที่พักอาศัย และระบบระบายอากาศ เพื่อป้องกันปัญหาด้าน สุขภาพและลดความเสี่ยงต่อการเกิดเหตุไม่เหมาะสม เช่น การล่วงละเมิดทางเพศในที่พักอาศัย

3) การไม่ตรวจตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน, แนวทางการรับข้อร้องเรียน, มาตรการรองรับกรณีพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี และการส่งเสริมสิทธิสตรีและสวัสดิการเพิ่มเติม พบว่าทั้ง 10 บริษัท (100%) มีการดำเนินการดังนี้

- ไม่มีการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน เพื่อแสดงเจตนาไม่เลือกปฏิบัติทางการรับเข้าทำงานเพราะการตั้งครรภ์
- มีแนวทางการรับข้อร้องเรียน และแก้ไขปัญหาที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เช่น มินิโอบาย หรือ การจัดทำคู่มือการทำงาน (Work Instruction: WI) การรับข้อเรียนที่จะถูกกำหนดไว้ให้รับเรื่องร้องเรียน หรือแก้ไขปัญหาภายในระยะเวลาตามที่ แต่ละบริษัทกำหนด

- มีมาตรการรองรับหากตรวจพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามาทำงาน เช่น การยุติการทำงาน การแจ้งให้พนักงาน ตรวจแรงงานทราบ และมีมาตรการเยียวยาให้กับแรงงาน (จ่ายชดเชยค่าจ้างตามระยะเวลาที่มาทำงาน, สนับสนุนให้แรงงาน ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสม)

- มีการสนับสนุนสวัสดิการอื่นๆ หรือให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานสตรี เช่น การจัดทำมนมแม่ จัดอบรมการดูแล ครรภ์ทั้งก่อนและหลังคลอด

4) การกำหนดอายุเกษียณของแรงงาน จากการรวบรวมข้อมูลของบริษัทสมาชิก 10 บริษัท พบว่าแต่ละแห่งมีการ กำหนดอายุเกษียณที่แตกต่างกันไป โดยทั้งหมดมีการจ่าย ค่าชดเชยการเลิกจ้างตามอายุงาน ให้แก่แรงงานที่ครบเกณฑ์ตามที่ กฎหมายกำหนด จากตาราง พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่กำหนดให้เกษียณอายุ 55 ปี คิดเป็น 70% และเกษียณอายุ 60 ปี คิดเป็น 20% ทั้งนี้มีสมาชิก 1 บริษัท ที่แจ้งว่ากำหนดอายุเกษียณเป็น 65 ปี เนื่องจากเป็นนโยบายของบริษัทที่เห็นถึงความสำคัญของ แรงงานที่มีฝีมือและส่วนใหญ่ทำงานมานานมากกว่า 10 ปี

อายุที่เกษียณ	55 ปี	60 ปี	65 ปี
จำนวนบริษัท	7 บริษัท	2 บริษัท	1 บริษัท
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	70%	20%	10%

2.2.4 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ปัจจุบันสมาชิกมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด จำนวน 55,481 คน แบ่งเป็น แรงงานไทย 17,515 คน (33%) แรงงานข้ามชาติ 37,966 คน (67%) โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการทั้งหมด 105 คน (คิดเป็น 0.189% ของแรงงานทั้งหมด) แบ่งออกเป็นแรงงานไทย 46 คน (44%) แรงงานข้ามชาติ 59 คน (56%) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี พ.ศ. 2568

NO	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ (คน)					
	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%
1	3,244	100	1,592	49	1,652	51	15	100	7	47	8	53
2	6,311	100	1621	26	4690	74	9	100	6	67	3	33
3	3,344	100	2,980	89	364	11	8	100	6	75	2	25
4	3,497	100	908	26	2,589	74	8	100	1	13	7	88
5	14,722	100	2,797	19	11,925	81	15	100	4	27	11	73
6	12,045	100	4,857	40	7,188	60	7	100	5	71	2	29
7	2,680	100	924	34	1,756	66	7	100	4	57	3	43
8	4,196	100	899	21	3,297	79	17	100	6	35	11	65
9	2,216	100	291	13	1,925	87	6	100	2	33	4	67
10	3,278	100	698	21	2,580	79	0	100	5	38	8	62
รวม	55,481	100	17,515	33	37,966	67	105	100	46	44	59	56

2.3 การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการของสมาชิกจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ระหว่างปี 2565 - 2568

จากข้อมูลผลการดำเนินการ GLP Visit ตั้งแต่ปี 2565 - 2568 พบว่าสมาชิกมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีข้อค้นพบที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP ลดลง และไม่พบประเด็นในปี 2568 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2568

ประเด็นด้านแรงงานที่พบ / ปีที่ดำเนินการ	GLP Visit (X=พบว่ามีบางบริษัทดำเนินการไม่สอดคล้องกับ GLP)				
	ก่อนทำ GLP	2565	2566	2567	2568
1.พบสมาชิกไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ	x				
2.พบสมาชิกไม่มีแรงงานข้ามชาติเป็น คกส.	x				
3.คกส.ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง	x	x			
4.สัญญาจ้างมีแต่ภาษาไทย	x		x		
5.ไม่มี Pay Slip	x				
6.มีการหักเงินค่าจ้าง (ค่าหอ, ค่าน้ำ-ไฟ, ลงโทษ)	x	x		x	
7.แรงงานต้องซื้ออุปกรณ์ทำงานเอง	x				
8.มีการใช้บัตรห้องน้ำ	x		x	x	
9.ตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	x		x		
10.ไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียน	x				

เนื่องจากสมาชิกทั้ง 10 บริษัทเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และดำเนินกิจกรรม GLP Visit ตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา จากข้อมูลปี 2566 บริษัทส่วนใหญ่เริ่มปรับตัวตามข้อเสนอแนะของสมาคมฯ ทั้งในด้านสัญญาจ้าง, การยกเลิกใช้บัตรห้องน้ำ, การไม่ตรวจการตั้งครุภัณฑ์การรับเข้าทำงาน เป็นต้น โดยปี 2568 ไม่พบประเด็นที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายแรงงาน หรือ แนวปฏิบัติ GLP จึงสะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินโครงการในระยะ 3 ปี และความต่อเนื่องของการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 3

ผลดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

สมาคมฯ ใช้ Checklist ที่ออกแบบเมื่อปี 2563 ซึ่งได้รับคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการจากองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ในปี 2568 เก็บข้อมูลโดยให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเองและส่งกลับมายังสมาคมฯ และสมาคมสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง และสุ่มสัมภาษณ์ตัวแทนลูกจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำรายงาน จากข้อมูลตารางที่ 4 สรุปค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง ข้อ 1-4 และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ข้อ 5-12

ตาราง 4 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ข้ามชาติ ปี 2567 – 2568	จำนวน (บริษัท)	บริษัทผลิตขอค่าใช้จ่าย				การ เปลี่ยนแปลง 67/68 (%)
			2567		2568		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	10	10	100	10	100	0
2	ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง)	10	10	100	10	100	0
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	10	10	100	10	100	0
4	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	10	10	100	10	100	0
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	10	10	100	10	100	0
6	ค่า Work permit	10	10	100	10	100	0
7	ค่าตรวจสุขภาพ	10	10	100	10	100	0
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบบ	10	10	100	10	100	0
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	10	10	100	10	100	0
10	Swab test โควิด (ATK, PCR)	10	10	100	10	100	0
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	10	10	100	10	100	0
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19	10	10	100	10	100	0

3.1 ข้อค้นพบ

1. จากตาราง ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติในข้อ 1, 6 และ 7 ตามหลักของ พรก. บริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มาตรา 49 กำหนดว่า “ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกัน ให้เป็นความรับผิดชอบของแรงงาน” ซึ่งตารางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบริษัทสมาชิกรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายบริษัท

2. สมาชิก 10 บริษัท ออกค่าใช้จ่ายทุกหัวข้อ 1-12 ให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว (คิดเป็น 100%) ซึ่งครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท โดยเหตุผลหลักคือ ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านค่าใช้จ่ายของแรงงานมากขึ้น อีกทั้งสมาชิกต้องการจูงใจให้แรงงานข้ามชาตินั้นอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ

3. “ค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19” ถึงแม้สถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายแล้ว แต่สมาชิกยังคงมีการตรวจ Covid test หากมีข้อสงสัยว่าแรงงานคนดังกล่าวมีความเสี่ยงจากโรคโควิด-19

ส่วนที่ 4

ผลดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ในปี 2564 องค์การสหประชาชาติ:United Nations (UN) ให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานมากขึ้น สมาคมจึงได้ออกแบบ Checklist โดยนำหลักการมาจาก คู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและ รายการตรวจสอบของภาคธุรกิจ จัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาเป็นต้นแบบ และได้รับความเห็นชอบรวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 มาปรับให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยการเก็บข้อมูลในปี 2568 จะให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมาคมฯ จะนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง หรือฝ่ายบุคคล สรุปลงนี้

4.1 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างของสมาชิกสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย 10 บริษัท พบว่าสมาชิกทุกบริษัทมีการดำเนินการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- สมาชิกทั้ง 10 บริษัท (100%) ลงนามนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมฯ (TTIA/TPFA Code of Conduct: ฉบับปรับปรุงปี 2565) ซึ่งได้เพิ่มเติมสาระด้านจริยธรรมแรงงานให้ครอบคลุมถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงได้รับ ตามข้อ 10 “การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน” นอกจากนี้ บริษัทสมาชิกทุกแห่งยังมีนโยบายภายในของตนเองที่ชัดเจนในเรื่อง การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) ทั้งในการรับสมัคร การจ้างงาน และการปฏิบัติต่อแรงงานภายในสถานประกอบการ โดยครอบคลุมมิติเรื่องเพศ ศาสนา และสัญชาติ

- สมาชิกทั้ง 10 บริษัท (100%) มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อชุมชนโดยรอบโรงงาน เช่น การสำรวจผลกระทบจากเสียง กลิ่น หรือกิจกรรมที่อาจรบกวนชุมชน โดยมีการตรวจประเมินอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และหากพบปัญหา เช่น เสียงดังจากการขนย้ายวัตถุดิบ บริษัทจะเร่งดำเนินการแก้ไขทันที เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม

- สมาชิก 5 บริษัท (50%) มีการดำเนินการเพิ่มเติมนอกเหนือจากการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่มีผู้แทนจากเพศทางเลือก, การจัดอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศร่วมกับหน่วยงานภายนอก, การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้แรงงานทราบผ่านช่องทางหลากหลาย

4.2 ข้อสังเกตอื่น ๆ

- บริษัทสมาชิกทุกแห่งได้ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เพื่อสร้างประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมโดยรอบ ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาสังคม เช่น การบริจาคผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องให้แก่ชุมชน สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน (เช่น สะพานลอยทางข้าม) และการร่วมกิจกรรมปลูกป่ากับหน่วยงานท้องถิ่น

- บริษัทหลายแห่งได้เริ่ม จัดทำแผนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี (Human Rights Action Plan) เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายมีความเป็นรูปธรรม ชัดเจน และสามารถติดตามผลได้จริง

ผู้จัดทำรายงาน:	นายณลวัช ผดุงเกียรติ	เจ้าหน้าที่แรงงาน
ผู้ตรวจรายงาน:	นางอรรณพันธ์ มาศรีงสรรค์	ที่ปรึกษาด้านแรงงาน
	นายวรพล พัฒนะนุกิจ	เจ้าหน้าที่อาวุโส

ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม TPFA GLP Visit 2568

ในปี 2568 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 10 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือนมิถุนายน 2568 จนถึง กันยายน 2568 กำหนดการดังตาราง

บริษัท		มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
1	ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO., LTD.	17 มิ.ย. 68			
2	CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.			22 ส.ค. 68	
3	I.S.A. VALUE CO., LTD.		18 ก.ค. 68		
4	I-TAIL PUBLIC CO., LTD.				30 ก.ย. 68
5	MMP INTERNATIONAL CO., LTD.		15 ก.ค. 68		
6	PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.			13 ส.ค. 68	
7	SIAM INTERNATIONAL FOOD CO., LTD.			28 ส.ค. 68	
8	SOUTHEAST ASIAN PACKAGING AND CANNING LTD.	24 มิ.ย.68			
9	TROPICAL CANNING PUBLIC (THAILAND) CO., LTD.			26 ส.ค. 68	
10	UNICORD PUBLIC CO., LTD.		10 ก.ค. 68		

ภาพการดำเนินกิจกรรม TPFA GLP Visit ปี 2568 ผ่านทางออนไลน์และออนไลน์

จำนวน 10 บริษัท

GLP Visit ออนไลน์จำนวน 7 บริษัท



GLP Visit ออนไลน์จำนวน 3 โรงงาน

