

ตารางเปรียบเทียบข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖ กับข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๓

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
1. บทนำ	1. บทนำ
ในกระแสโลกปัจจุบัน การแข่งขันทางการค้าทวี	กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย
ความรุนแรงมากขึ้นการแข่งขันกันด้วยราคาและคุณภาพ	ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖
ของสินค้ายังไม่เพียงพอ ผู้ผลิตสินค้าควรคำนึงถึง	เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อให้สถานประกอบการ
ความต้องการของผู้บริโภคและผู้ซื้อซึ่งให้ความสำคัญ	ทุกประเภท ทุกขนาด นำไปปฏิบัติต่อแรงงาน
เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม	ในสถานประกอบการของตนด้วยความสมัครใจ
ปัจจุบันกลุ่มเอกชนของประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว	เพื่อพัฒนาสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการ
ได้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐาน	แรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้น
ความรับผิดชอบต่อสังคม มาตรฐานทางจริยธรรม	การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเสริมสร้างให้ธุรกิจ
และมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากำหนด	มีการพัฒนาที่ยั่งยืน
เป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะธุรกิจหรือระหว่าง	ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจ
ผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ดังกล่าว	อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ครอบคลุมถึง
จะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหาย	สิทธิมนุษยชน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน
แก่สถานประกอบการและแรงงานที่เกี่ยวข้อง	ซึ่งหากผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว
แรงงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งของประเทศ	อาจก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหาย
ในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการ	แก่ธุรกิจ และแรงงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับตาม
ของสังคมอย่างต่อเนื่องเสมอมา การมีระบบการจัดการ	หลักการมาตรฐานสากลทั่วไปจะต้องทบทวนข้อกำหนด
แรงงานที่ดีจะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและ	แห่งมาตรฐาน หลังจากประกาศใช้มาเป็นเวลา 5 ปี
การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นผลให้มีคุณภาพที่ดี สามารถ	หรือเมื่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้
สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม	เพื่อให้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และมีความเหมาะสม
ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้าที่ยั่งยืน ดังนั้น	สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับได้มี
เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึง	การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน ตลอดจนข้อกำหนด
ความรับผิดชอบต่อสังคม อันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาส	มาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น กระทรวงแรงงาน
แข่งขันของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน	โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับ
กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ
ร่วมกับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนา	และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถาบันการศึกษา
เอกชนหน่วยราชการต่าง ๆ และสถาบันการศึกษา	จึงได้ปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
จึงได้สร้างมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของ	(มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖) เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้อง
ธุรกิจไทยขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ	กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
1) ให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ	1) ให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ
ต่อแรงงานด้วยความสมัครใจ โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้	ต่อแรงงาน โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนด
ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไป	เป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย
ตามนโยบาย	
2) ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถาน	2) เป็นเกณฑ์ให้สถานประกอบการใช้ในการตรวจสอบ
ประกอบกิจการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ	และประกาศแสดงตนเองว่าเป็นสถานประกอบการ
	ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้
	3) เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบ
	กิจการที่นำมาตรฐานนี้ ไปปฏิบัติ
มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย	มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย
จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครอง	บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และ	แรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	ในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์
ในการทำงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงาน	ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้	และองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ เนื้อหาจะครอบคลุม
เนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่	ไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่าง ๆ
ที่ประกาศใช้โดยองค์การต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ	ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ
และต่างประเทศ	
2. ขอบเขตและการนำไปใช้	2. ขอบเขตและการนำไปใช้
2.1 ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ จะระบุถึงการจัดการ	2.1 ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ระบุถึงการจัดการ
และการปฏิบัติต่อแรงงานของสถานประกอบการ	และการปฏิบัติต่อแรงงานของสถานประกอบการ

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
ตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานเป็นหลัก และให้ปฏิบัติ	ตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
เพิ่มเติมตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ	และหลักการความรับผิดชอบต่อสังคม
2.2 ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับ	2.2 ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับ
สถานประกอบกิจการทุกประเภทและขนาด	สถานประกอบกิจการทุกประเภทและขนาด
3. เอกสารอ้างอิง	3. เอกสารอ้างอิง
3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับที่
	แก้ไขเพิ่มเติม
3.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	3.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และฉบับที่
	แก้ไขเพิ่มเติม
3.3 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	3.3 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่
29 87 98 100 105 111 135 138 155 164 177 และ	29 87 98 100 105 111 135 138 155 164 177 และ
ฉบับที่ 182 รวมทั้งข้อเสนอแนะขององค์การแรงงาน	ฉบับที่ 182 รวมถึงข้อเสนอแนะขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164	ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164
3.4 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการ	3.4 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการ
บริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงาน	บริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles	ระหว่างประเทศ ค.ศ. 2000
Concerning Multinational Enterprises and Social	
Policy, 2000	3.5 ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์
3.5 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การ	ที่เป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2008
สหประชาชาติ (UN Universal Declaration of	3.6 หลักปฏิบัติว่าด้วยผู้ป่วย HIV / AIDS ขององค์การ
Human Rights, 1948)	แรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2001
3.6 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี	3.7 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การ
ในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ (UN Convention	สหประชาชาติ ค.ศ. 1948
on the Elimination of All Forms of Discrimination	3.8 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการจัด
Against Women, 1979)	การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979
3.7 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ	3.9 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วย
(UN Convention on the Rights of the Child, 1989)	สิทธิเด็ก ค.ศ. 1989
	3.10 มาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001 : 2008)

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
3.8 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000/SA 8000)	
3.9 ระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001 - 2000) (Quality Management System Requirements)	3.11 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม (ISO 26000)
	3.12 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม (SA 8000 : 2008)
4. บทนิยาม	4. บทนิยาม
4.1 การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การว่าจ้าง การกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้าง หรือการมอบหมายให้บุคคลทำงานโดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ ทั้งนี้ จะด้วยอาศัยวิธีการหรืออำนาจเพื่อการลงโทษ การหักหนี้ การข่มขู่ การเก็บยึดบัตรประจำตัวหรือหลักฐานประจำตัว หรือวิธีอื่นใดก็ตาม	4.1 มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงาน ในขอบเขตของกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากล
4.2 กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านคุ้มครองแรงงานสวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.2 สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4.3 แรงงานเด็ก หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์	4.3 คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง อันทำให้ลูกจ้างมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข
4.4 คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง อันทำให้ลูกจ้างมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข	4.4 กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์
4.5 คุ้มครองแรงงาน หมายถึง ความคุ้มครองลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ ในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.5 คุ้มครองแรงงาน หมายถึง ความคุ้มครองลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ ในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4.6 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อลูกจ้าง หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน	4.6 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำ หรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อลูกจ้าง หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน
	4.7 หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง หลักการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
4.7 สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจ	ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย หลักการเคารพ
ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้	ต่อแนวปฏิบัติสากล หลักการยอมรับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
รวมถึงบุคลากรฝ่ายบริหารและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	และความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักการเคารพ
4.8 มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ หรือ	ต่อสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน หลักการเคารพต่อความหลากหลาย
ข้อกำหนดต่าง ๆ ในเรื่องการใช้แรงงานในขอบเขต	หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม หลักการความโปร่งใส
ของมาตรฐานสากล กฎหมายแรงงาน และข้อกำหนด	และหลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
ของมาตรฐานนี้	4.8 ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน
4.9 ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน	วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ
วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ	คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่อง
คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่อง	เชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับ
เชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับ	การปฏิบัติอย่างครบถ้วน
การปฏิบัติอย่างครบถ้วน	4.9 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการใน
4.10 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง หมายถึง บุคคลธรรมดา	การวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติ และทบทวน เพื่อให้เกิด
หรือนิติบุคคล ซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้า หรือบริการ	การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและทันสมัย
หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วน หรือทั้งหมด	4.10 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง หมายถึง บุคคลธรรมดา
แล้วแต่กรณี ให้แก่ผู้ประกอบการ เพื่อนำไปประกอบ	หรือนิติบุคคล ซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้า หรือบริการ
หรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบ	หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วน หรือทั้งหมด
กิจการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกี่ช่วงก็ตาม	แล้วแต่กรณี ให้แก่ผู้ประกอบการ เพื่อนำไปประกอบ
4.11 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการ	หรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบ
ในการวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติ และทบทวน เพื่อให้เกิด	กิจการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกี่ช่วงก็ตาม
การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและทันสมัย	4.11 การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การว่าจ้าง การกำหนด
	เงื่อนไขการว่าจ้าง หรือการมอบหมายให้บุคคลทำงาน
	โดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ ทั้งนี้ จะด้วยอาศัยวิธีการ หรืออ้างเหตุ
	เพื่อการลงโทษ การหักหนี้ การข่มขู่ การเก็บยึดบัตรประจำตัว
	หรือหลักฐานประจำตัว หรือวิธีอื่นใดก็ตาม
5. ข้อกำหนด	5. ข้อกำหนด
5.1 ข้อกำหนดทั่วไป	5.1 ข้อกำหนดทั่วไป
5.1.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำระบบการจัดการ	5.1.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำระบบการจัดการ

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติรักษาไว้ และปรับปรุง	เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติรักษาไว้ และปรับปรุง
ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง	ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง
5.1.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและรักษาไว้	5.1.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้
ซึ่งบันทึก เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าได้ดำเนินการสอดคล้อง	ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ
กับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และแสดงให้เห็นถึง	การทบทวน การแก้ไข การชี้แจง การแจกจ่าย และ
ประสิทธิภาพของระบบการจัดการ บันทึกต้องมีการชี้แจง	การเก็บรักษา
ชัดเจนและสามารถเรียกใช้ได้ง่าย	
ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมีรูปแบบ	
และมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	
5.1.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้	5.1.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้
ซึ่งขั้นตอนในการออกและการแก้ไขบันทึก รวมทั้งการบ่งชี้	ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้แจง
การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึงระยะเวลาในการจัดเก็บ	การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ
และการทำลายบันทึก	และการทำลาย
	ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมีรูปแบบ
	และมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
5.1.4 สถานประกอบกิจการต้องมีข้อมูลที่จำเป็น	5.1.4 สถานประกอบกิจการต้องมีข้อมูลที่จำเป็น
เพื่อสนับสนุน และติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตาม	เพื่อสนับสนุน และติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตาม
ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้	ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
5.1.5 สถานประกอบกิจการต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	5.1.5 สถานประกอบกิจการต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
สามารถเข้าถึงข้อมูลและเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่าได้มี	สามารถเข้าถึงบันทึกข้อมูล และเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่า
การปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้	ได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
5.2 ระบบการจัดการ	5.2 ระบบการจัดการ
5.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร	5.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร
1) นโยบาย	1) นโยบาย

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบาย	ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบาย
ด้านความรับผิดชอบทางสังคมและแรงงาน รวมทั้งมี	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงานเป็น
การประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบายต้องแสดงถึง	ลายลักษณ์อักษร และมีการประกาศอย่างเป็นทางการ
ความมุ่งมั่น คือ	รวมทั้งสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้อง
ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่ง	แสดงถึงความมุ่งมั่น คือ
มาตรฐานนี้ กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง	ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่ง
ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องรวมทั้ง	มาตรฐานนี้ กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ	ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องรวมทั้ง
	มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ
2) การทบทวนของฝ่ายบริหาร	2) การทบทวนของฝ่ายบริหาร
ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้น	ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้น
จากการปฏิบัติตาม ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตามระยะเวลา	จากการปฏิบัติตาม ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตามระยะเวลา
ที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบายและ	ที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบายและ
แผนการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องอันแสดงถึง	แผนการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องอันแสดงถึง
ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่ง	ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่ง
มาตรฐานนี้	มาตรฐานนี้
5.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร	5.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร
สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหาร	สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหาร
ระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของตน	ระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของตน
เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้	เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้
“ผู้แทน” ดังกล่าวต้องมีอำนาจ ตัดสินใจ สั่งการ หรือ	“ผู้แทน” ดังกล่าวต้องมีอำนาจ ตัดสินใจ สั่งการ หรือ
ประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่ง	ประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่ง
มาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน	มาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน
5.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ	5.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ
1) สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้ง	1) สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้ง
คณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ	คณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
ฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม	ฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม
ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้	ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี	2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี
“ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีใช้ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน	“ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีใช้ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน
ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่	ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่
ประสานงาน ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง	ประสานงาน ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง
และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตาม	และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตาม
ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้	ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
5.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ	5.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ
1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ	1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ
และจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่า	และจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่า
ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัด	ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัด
หรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง	หรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ	แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ
การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน
เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด	เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด
แห่งมาตรฐานนี้	แห่งมาตรฐานนี้
2) สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจ	2) สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจ
ว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไป	ว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไป
ปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร	ปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร
3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรม	3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรม
หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้	หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้
มีจิตสำนึกและสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและ	มีจิตสำนึกและสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและ
ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มทำงานใหม่และต่อเนื่อง	ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มทำงานใหม่และต่อเนื่อง
ไปเป็นระยะ	ไปเป็นระยะ

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
4) สถานประกอบกิจการต้องตรวจติดตาม	4) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้
กระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติเป็นระยะ	ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน
เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่	และผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพ
การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญ	และประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา
ต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่	อย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของ
ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ	ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตาม
และรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง	ข้อกำหนดต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ และ
ที่ให้ข้อมูลดังกล่าว	รายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง
	ที่ให้ข้อมูลดังกล่าว
5) สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการแก้ไข	5) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้
และป้องกันเมื่อพบว่ามีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนด	ซึ่งขั้นตอนการแก้ไข และป้องกัน เมื่อพบว่ามีการปฏิบัติ
แห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรร
	ทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ
5.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง	5.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง
1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้	1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้
ซึ่งขั้นตอนการประเมิน และคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือ	ซึ่งขั้นตอนการประเมิน และคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือ
ผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้	ผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
2) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบ	2) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบ
หรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษร	หรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษร
ที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้	ที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
3) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบ	3) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบ
หรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์	หรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์
ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรม	ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรม
ที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบกิจการ	ที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบกิจการ
4) สถานประกอบกิจการต้องบันทึกและ	4) สถานประกอบกิจการต้องบันทึกและ
เก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนด	เก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนด
แห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วง	แห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วง

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
5.2.6 การสื่อสาร	5.2.6 การสื่อสาร
สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้	สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้
ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายในเรื่องข้อมูล	ซึ่งขั้นตอนการสื่อสาร กับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสาร
ข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่ง	การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
มาตรฐานนี้ และผลการปฏิบัติ	และผลการปฏิบัติ
5.3 การใช้แรงงานบังคับ	5.3 การใช้แรงงานบังคับ
5.3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุน	5.3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุน
ให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ	ให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
5.3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียก หรือรับ	5.3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียก หรือรับ
หรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ	หลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายใน
จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้ว	การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือ
หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้	เอกสารประจำตัวใด ๆ ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วย
	บุคคลจากลูกจ้าง ไม่ว่าเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไข
	ในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้
5.4 ค่าตอบแทนการทำงาน	5.4 ค่าตอบแทนการทำงาน
5.4.1 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และ	5.4.1 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และ
ค่าตอบแทนการทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่	ค่าตอบแทนการทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่
ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้	ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
5.4.2 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และ	5.4.2 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และ
ค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงาน	ค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงาน
ของลูกจ้างถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ	ของลูกจ้างถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ
หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับ	หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับ
ความยินยอมจาก ลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึง	ความยินยอมจาก ลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึง
กำหนดการจ่ายแต่ละงวด	กำหนดการจ่ายแต่ละงวด

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
5.4.3 สถานประกอบกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมด	5.4.3 สถานประกอบกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมด
ในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้	ในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้
5.4.4 สถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้	5.4.4 สถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้
5.5 ชั่วโมงการทำงาน	5.5 ชั่วโมงการทำงาน
5.5.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ในทุกสัปดาห์	5.5.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
5.5.2 สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง) ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง ในปีแรก หลังจากการได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ในปีี่ 2 ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และในปีต่อ ๆ ไป ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องเป็นการทำงานเพราะเหตุแห่งความจำเป็นของลักษณะงาน หรือเป็นการทำงานในช่วงสั้น ๆ ตามสถานการณ์พิเศษของการดำเนินธุรกิจเท่านั้น	5.5.2 สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการ ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง หรือ 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง ตามความสามารถในการจัดการของสถานประกอบกิจการ

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
5.6 การเลือกปฏิบัติ	5.6 การเลือกปฏิบัติ
5.6.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุน	5.6.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุน
ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง	ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง
และค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับ	และค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับ
การฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น	การฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น
หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงาน	หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงาน
อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ	และอื่น ๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่อง
เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส	สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส
ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิก	ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี
สหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง	การเป็นผู้ป่วยเอดส์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ	การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง
	หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ
5.6.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวางแทรกแซง	5.6.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง
หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรม	หรือกระทำการใด ๆ ที่จะผลกระทบต่อการใช้สิทธิ
การใช้สิทธิ หรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับเชื้อชาติ	ของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียต่อกิจการ ในการดำเนินกิจกรรม
ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติ	ที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ
ส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
หรือพรรคการเมือง ทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าว	หรือพรรคการเมือง และการแสดงออกตามทัศนคติ
มิได้มีผลกระทบเสียหายใด ๆ ต่อกิจการ	ส่วนบุคคลอื่น ๆ
5.7 วินัยและการลงโทษ	5.7 วินัยและการลงโทษ
5.7.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่หัก หรือลดค่าจ้าง	5.7.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ลงโทษทางวินัย
เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่ากรณีใด	โดยการหัก หรือลดค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน
	หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนด
	ให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง
5.7.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ	5.7.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ
หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ	หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง	หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง
5.7.3 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกายโดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก	5.7.3 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด
5.8 การใช้แรงงานเด็ก	5.8 การใช้แรงงานเด็ก
5.8.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี	5.8.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี
5.8.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	5.8.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
5.8.3 สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน ของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคล ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนด 5.1.2	5.8.3 สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน ของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคล ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนด 5.1.3
5.9 การใช้แรงงานหญิง	5.9 การใช้แรงงานหญิง
5.9.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์	5.9.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด
5.9.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิงเพราะเหตุจากการมีครรภ์	5.9.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย ต่อการมีครรภ์ รวมทั้งต้อง

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
	ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจากการมีครรภ์
5.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	5.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
5.10.1 สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้าง	5.10.1 สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้าง
ในการรวมตัวจัดตั้งและการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการ อีกทั้งต้องเคารพสิทธิการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดขวางหรือแทรกแซง อันเป็นผลให้การใช้สิทธิของลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว ไม่อาจกระทำได้ หรือกระทำได้โดยยากลำบาก	ในการรวมตัวจัดตั้ง และร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการ อีกทั้งยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง
5.10.2 สถานประกอบกิจการต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้าง	5.10.2 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการที่จะ
ในสถานประกอบกิจการจะได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ไม่ถูกกีดกัน แกล้ง โขย่าย เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้	อำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้างโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ โดยไม่กีดกัน แกล้ง โขย่าย เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม
5.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5.11.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการ	5.11.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการ
ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงาน ที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน	ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงาน ที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัยในทุกสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
5.11.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อม	5.11.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตราย และ	ในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยง
ลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย	ให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัย
ที่เกี่ยวข้อง	
5.11.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน	5.11.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน
	1) ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ
	ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
	ในการทำงาน
1) ได้รับรู้ถึงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจาก	2) ได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตราย
กระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	อันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจาก
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2) ได้รับรู้และเข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์	3) ได้รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ	และคู่มือด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
สภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ	ในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
3) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย	4) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลัง	อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลัง
ปฏิบัติอยู่ รวมถึงผู้ที่เข้างานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่	ปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่
การปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บบันทึกการฝึกอบรม	และต้องบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนดในข้อ 5.1.3
ตามข้อกำหนดในข้อ 5.1.2	
4) ได้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย	5) ได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคล
ส่วนบุคคลตามสภาพงานที่มีความเสี่ยงภัย	ที่ได้มาตรฐาน และเหมาะสมกับลักษณะงาน
5.12 สวัสดิการ	5.12 สวัสดิการ
สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้าง	5.12.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน
ทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง คือ	ได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง

ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๔๖	ข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓
5.12.1 ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย	1) ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
5.12.2 น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย	2) น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
5.12.3 ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม	3) สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และการรักษา
5.12.4 สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับ	พยาบาล
เก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร	4) สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับ
5.12.5 หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัย	เก็บรักษาอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร
พื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะ	5.12.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง สถานที่ประกอบ-
ใช้การ ได้อยู่เสมอ	กิจการต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด
	ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การ ได้อยู่เสมอ