HR-LAB · แรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการ เลือกตั้งอย่างไร มีหน้าที่อะไร และนายจ้างต้องประชุมด้วยบ่อยแค่ไหน

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

บริษัทมีลูกจ้างครบ 50 คนแล้ว ต้องตั้งคณะกรรมการสวัสดิการอย่างไร

คำตอบสั้น

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไม่น้อยกว่า 5 คนที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ ถ้ามีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ให้ทำหน้าที่แทนได้ คณะกรรมการมีหน้าที่หารือ ให้คำแนะนำ ตรวจตรา และเสนอแนะเรื่องสวัสดิการ และนายจ้างต้องประชุมด้วยอย่างน้อยทุก 3 เดือน

50	5	3	ผู้แทน
คนขึ้นไป	**คนขึ้นไป**	**เดือน**	**ลูกจ้าง**
ต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการ	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากการเลือกตั้ง	นายจ้างประชุมด้วยอย่างน้อย	ไม่ใช่คณะกรรมการของฝ่ายบุคคล
ม.96	ม.96	ม.98	

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

เกณฑ์ 50 คน · ผู้แทนลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน · การเลือกตั้ง · หน้าที่ของคณะกรรมการ · ประชุมทุก 3 เดือน · แยกจากคณะกรรมการอื่น

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 96–98; กฎ/ประกาศ DLPW เรื่องการเลือกตั้งและแบบปัจจุบัน

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ (ม.96)
2. ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไม่น้อยกว่า 5 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
3. ถ้ามีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ให้ทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการได้
4. หน้าที่: ร่วมหารือ ให้คำปรึกษา ตรวจตรา และเสนอแนะการจัดสวัสดิการ (ม.97)
5. นายจ้างต้องประชุมกับคณะกรรมการอย่างน้อยทุก 3 เดือน หรือเมื่อมีการร้องขอตามเงื่อนไขกฎหมาย (ม.98)

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ยังไม่บังคับ แต่จัดช่องทางหารือเรื่องสวัสดิการได้
2	**มีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อยู่แล้วหรือไม่**	ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการ	→ ข้อถัดไป
3	**จัดเลือกตั้งผู้แทนอย่างน้อย 5 คนตามหลักเกณฑ์แล้วหรือไม่**	นัดประชุมอย่างน้อยทุก 3 เดือนและบันทึกผล	จัดเลือกตั้งโดยลูกจ้าง ฝ่ายบุคคลอำนวยความสะดวก

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: โรงงานมีพนักงาน 120 คน

โรงงานไม่มีสหภาพหรือคณะกรรมการลูกจ้าง ฝ่ายบุคคลวางแผนตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

ต้องมีคณะกรรมการ	**ใช่ (≥ 50)**
ผู้แทนลูกจ้างขั้นต่ำ	**5 คน**
วิธีได้มา	**เลือกตั้ง**

ผล: จัดการเลือกตั้งที่ลูกจ้างลงคะแนนเอง ได้ผู้แทนอย่างน้อย 5 คน แล้วกำหนดประชุมทุกไตรมาส

กรณี 2: ฝ่ายบุคคลแต่งตั้งผู้แทนเอง

เพื่อความรวดเร็ว ฝ่ายบุคคลเลือกหัวหน้างาน 5 คนเป็นคณะกรรมการสวัสดิการโดยไม่มีการเลือกตั้ง

มาจากการเลือกตั้ง	**ไม่**
เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจริง	**ไม่ชัด**

ผล: ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ต้องจัดเลือกตั้งใหม่ให้ลูกจ้างเลือกผู้แทนเอง

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ครบ 50 คน วางแผนการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์	**เลือกตั้ง** ประกาศรับสมัคร ลงคะแนน และประกาศผล	**ทุก 3 เดือน** นายจ้างประชุมกับคณะกรรมการและบันทึกรายงาน	**หลังประชุม** ติดตามและรายงานการดำเนินการตามข้อเสนอ

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ฝ่ายบุคคลแต่งตั้งกรรมการได้เอง	ผู้แทนต้องมาจากการเลือกตั้งของลูกจ้าง
คณะกรรมการสวัสดิการคือคณะกรรมการความปลอดภัย	เป็นคนละคณะ มีหน้าที่และเกณฑ์ต่างกัน
ประชุมปีละครั้งก็พอ	นายจ้างต้องประชุมอย่างน้อยทุก 3 เดือน

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ อำนวยความสะดวกการเลือกตั้งโดยไม่ชี้นำ
- ☐ เก็บหลักฐานการเลือกตั้งและรายชื่อกรรมการ
- ☐ นัดประชุมทุกไตรมาสและบันทึกรายงาน
- ☐ ทำ action log ของข้อเสนอ

ลูกจ้าง

- ☐ ใช้สิทธิเสนอชื่อและลงคะแนน
- ☐ เสนอเรื่องสวัสดิการผ่านผู้แทน
- ☐ ติดตามรายงานการประชุม

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ประกาศการเลือกตั้งและผลการเลือกตั้ง
- ☐ รายงานการประชุมรายไตรมาส
- ☐ รายชื่อคณะกรรมการและวาระ
- ☐ บันทึกการดำเนินการตามข้อเสนอ

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างกี่คนขึ้นไปต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการ

(ก) 20 คน (ข) 50 คน (ค) 100 คน

2. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องมีอย่างน้อยกี่คน

(ก) 3 คน (ข) 5 คน (ค) 7 คน

3. นายจ้างต้องประชุมกับคณะกรรมการอย่างน้อยทุกกี่เดือน

(ก) 1 เดือน (ข) 3 เดือน (ค) 6 เดือน

เฉลย: 1(ข) มาตรา 96 กำหนด 50 คนขึ้นไป · 2(ข) ไม่น้อยกว่า 5 คน จากการเลือกตั้ง · 3(ข) มาตรา 98 กำหนดอย่างน้อยทุก 3 เดือน

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com