

## วารสาร "สมาร์ท HR"

### ฉบับที่ 1 (เดือนมิถุนายน 2552)

#### เนื้อหาในเล่ม

1. คำนำจากบรรณาธิการ
2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR
  - ข่าวทั่วไป
    - สรุปอัตราการว่างงานล่าสุดเดือน เมษายน 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)
    - ข่าวอื่นๆ อีกมากมายทั้งการลงทุน/ ข่าวจากสำนักงานประกันสังคม ฯลฯ
  - ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ (ทั้งสัมมนาฟรีและที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย)
  - ข่าวแรงงานสัมพันธ์
    - รายละเอียดกรณีข้อพิพาทแรงงานของ บริษัท แคนาดอลเอเชีย จำกัด
3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
  - เทคนิคต่างๆ ในงาน HR/ ตัวอย่าง/ เอกสาร/ แบบฟอร์มต่างๆ
    - รับฟรี!! ตัวอย่าง Functional Competency (สมรรถนะเฉพาะด้าน) ในงาน HR 1 ตัว
  - ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
  - สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน
    - สรุปข้อกฎหมายเรื่อง "เวลาทำงานปกติ"- จะได้ว่าแต่ละวันสามารถกำหนดเวลาทำงานปกติได้กี่ชั่วโมงแน่??
  - สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
    - ทำตามคำสั่งกรรมการบริษัทคนหนึ่ง แต่กรรมการบริษัทอีกคนหนึ่งกลับบอกว่าผิดและให้ออกจากงาน จะได้ค่าชดเชยหรือไม่??
    - (กรณีที่น่าสนใจมากๆ) พนักงานขับรถบริษัท ขับรถโดยประมาททำให้ GM บาดเจ็บและรถเสียหาย บริษัทให้ออกแต่ศาลยังให้บริษัทจ่ายค่าชดเชย??
  - ถาม-ตอบปัญหากฎหมายแรงงาน
5. รู้จักสมาชิก BPM
6. เป็นสมาชิก BPM

สมัครสมาชิกวารสาร "สมาร์ท HR" ปีละ 214 บาท (ราคา รวม Vat แล้ว)

\*\*วารสาร "สมาร์ท HR" ออกทุกเดือน ก.พ./ เม.ย./ มิ.ย./ ส.ค./ ต.ค./ ธ.ค.\*\*

(สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพจะได้รับ วารสาร "สมาร์ท HR" ฟรี)

## 1. คำนำจากบรรณาธิการ - เปิดตัวชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ (Bangkok Personnel Management Club – BPM)

ชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ (BPM) เป็นมาอย่างไร ??? คงมีคนอยากรู้เป็นแน่เพราะหลายคนได้รับ E-Mail ประชาสัมพันธ์ให้สมัครเป็นสมาชิก บางคนได้คุยโทรศัพท์กับเจ้าหน้าที่ของชมรมเชิญชวนให้ เป็นสมาชิก ...จากการเปิดรับสมัครสมาชิกชมรมฯ ตั้งแต่เมื่อต้นเดือนมิถุนายนที่ผ่านมาได้มีบริษัทต่างๆ ให้ความสนใจพอสมควร ซึ่งแต่ละคนก็สนใจในสิทธิประโยชน์ของชมรมแตกต่างกันไป บางท่านสนใจเรื่องการ ฝึกอบรม บางท่านสนใจที่จะได้มีโอกาสพบปะเพื่อนร่วมอาชีพ HR ฯลฯ

ชมรม BPM เกิดจากแนวคิดที่ต้องการให้เมืองคึกครด้าน HR ในกรุงเทพฯ ที่จัดกิจกรรมให้กับสมาชิก อย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจุบันนี้ในใจกลางกรุงเทพฯ เองยังไม่มีชมรมบริหารงานบุคคล ทั้งที่ควรจะมีมาตั้ง นานแล้ว ในขณะที่ในเขตอุตสาหกรรมรอบนอกและหัวเมืองใหญ่ๆ ต่างมีชมรมบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น อาทิ ชมรมบริหารงานบุคคลอมตะนคร (ชลบุรี) ชมรมบริหารงานบุคคลระยอง ชมรมบริหารงานบุคคลโรจนะ (อยุธยา) ชมรมบริหารงานบุคคลสมุทรปราการ เป็นต้น มีหลายชมรมฯ ที่สามารถทำกิจกรรมได้อย่าง ต่อเนื่องและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อสมาชิก ที่ได้ยินมาก็เช่น ชมรมบริหารงานบุคคลอมตะนครมีกิจกรรม อบรม-สัมมนาฟรี (หรือเสียค่าสัมมนานิดหน่อย) แก่สมาชิกอยู่เป็นประจำ โดยจัดสัมมนาที่นิยมๆ ทำให้ สมาชิกได้รับประโยชน์ด้านข่าวสาร-ความรู้อย่างสะดวกและเสียค่าใช้จ่ายน้อยมาก

ชมรม BPM แตกต่างจากชมรมบริหารงานบุคคลอื่นๆ ที่เป็นชมรมฯ ที่ก่อตั้งโดยบริษัท บีพีไอที โฮล ดิงส์ จำกัด ซึ่งการก่อตั้งชมรมโดยบริษัทนั้นก็มีความสำคัญ คือ

- ❖ สามารถจัดกิจกรรมได้ต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน เพราะมีพนักงานประจำชมรมที่ทำหน้าที่ จัดกิจกรรมและบริการสมาชิก
- ❖ การดำเนินงานต่างๆ ทำได้อย่างเป็นกลางและรักษาความลับของสมาชิกได้ตามที่สมาชิก ต้องการ เนื่องจากบริษัท บีพีไอทีฯ ที่บริหารชมรมไม่ได้ทำธุรกิจแข่งขันกับสมาชิก จึงมีความ คล่องตัวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น การสำรวจค่าจ้าง-เงินเดือน/ การทำ Training Needs Survey เป็นต้น

แต่การดำเนินงานชมรมฯ โดยบริษัทก็มีข้อเสียเช่นกัน คือ แม้จะทำให้การบริหารชมรมมี ประสิทธิภาพแต่ค่าใช้จ่ายในการบริหารชมรมก็สูงกว่าชมรมฯ ที่ก่อตั้งโดยการรวมตัวกันของผู้บริหาร HR ใน แต่ละเขตพื้นที่ เพราะต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำดูแลงานของชมรมฯ ซึ่งส่งผลทำให้ต้องเก็บค่าสมาชิกชมรมใน อัตราที่สูงกว่าชมรมฯ ทั่วๆ ไป ก็ให้ถือว่าแลกกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและอันที่จริงแล้วสิทธิ ประโยชน์ของชมรมที่ให้กับสมาชิกนั้นมากมายกว่าค่าสมาชิกเยอะมาก ([ดูสิทธิประโยชน์ของชมรมใน ตอนท้ายของจดหมายข่าวนี้](#))

อันที่จริงแล้วค่าสมาชิก 6,000 บาทต่อปีนี้เป็นค่าการเก็บให้เท่าทุนเท่านั้น เพราะหากคำนวณแล้วมี การจัดประชุม-สัมมนาประจำทุกเดือน แล้วสมาชิกส่งคนเข้าร่วมได้ 2 ท่าน ค่าห้อง- ค่า Coffee Break ก็ตก ประมาณคนละ 200 บาท รวมเป็น 400 บาท/บริษัท/ครั้ง นี่ยังไม่รวมค่าเอกสาร-ค่าวิทยากร-ค่าประสานงาน

ต่างๆ ชมรมเก็บค่าสมาชิก 6,000 บาทต่อปี ก็เท่ากับเดือนละ 500 บาท จะเห็นว่าค่าสมาชิกที่เก็บนั้นแทบจะไม่พอกับค่าใช้จ่ายด้วยซ้ำไป แต่ด้วยเจตนารมย์ที่ต้องการสร้างสังคม HR ในใจกลางกรุงเทพฯ เราก็จะพยายามทำให้ชมรมดำเนินการให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

อนึ่ง ท่านใดที่อ่าน Newsletter ฉบับนี้แล้วอยากให้ปรับปรุง-เพิ่มเติมเนื้อหาในส่วนใด ทางชมรมขอขอบพระคุณเป็นการล่วงหน้าและยินดีเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้อคิดเห็น-แนะนำ-ติติงต่างๆ โดยท่านสามารถส่ง E-mail มาเสนอแนะมาที่ [nartladda\\_k@bpit.co.th](mailto:nartladda_k@bpit.co.th)

## 2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR

- ✓ **ข่าวทั่วไป** – เพื่อนๆ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ สามารถส่งข่าวสารที่ท่านต้องการประชาสัมพันธ์มาลงในส่วนนี้ได้ และทีมงานก็จะพยายามรวบรวมข่าวสารอื่นๆ ที่น่าสนใจมาเสนอ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ความเป็นไปที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงาน HR
  - ❖ ก่อนอื่นชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ (BPM) ขอแสดงความยินดีกับคุณเนาวรัตน์ บำรุงจิตต์ รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส สำนักการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด(มหาชน) หรือ CPF ที่เป็นคนไทยคนแรกที่ได้รับรางวัล “ผู้นำด้านทรัพยากรบุคคลดีเด่นระดับโลก ประจำปี 2009” (HR Leadership Award – Global HR Excellence Awards 2009 ) จากเวที World HRD Congress ประเทศอินเดีย รางวัลนี้เป็นรางวัลสำหรับผู้ด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถสร้างบุคลากรให้พร้อมที่จะเป็นผู้นำรุ่นต่อไป อันเป็นการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ
  - ❖ อัตราการว่างงานล่าสุดเดือน เมษายน 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)
    - เดือน เม.ย. 52 ว่างงานที่ระดับ 2.1% จำนวน 8.2 แสนคน (เพิ่มขึ้น 0.6% หรือ 2.7 แสนคนเมื่อเทียบกับ เดือนเม.ย. 51 ที่มีคนว่างงานทั้งหมด 5.5 แสนคน)
    - เดือน มี.ค. 52 มีคนว่างงาน 7.1 แสนคน และในเดือนเม.ย. 52 เพิ่มเป็น 8.2 แสนคน (เพิ่มขึ้น 1.1 แสนคนหรือเพิ่มขึ้น 0.2%)
    - ในจำนวน 8.2 แสนคนที่ว่างงาน เป็นคนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 6.0 แสนคน (มาจากภาคการผลิตมากที่สุด 2.8 แสนคน/ ภาคบริการและการค้า 2.3 แสนคน/ ภาคเกษตรกรรม 9 หมื่นคน) และเป็นผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 2.2 แสนคน (น่าจะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่เป็นส่วนใหญ่)
- \*\*ทั้งนี้ประชากรไทย ณ เดือนมิถุนายน 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 66.8 ล้านคน
- ❖ “โพล์” ผุดตรงในไทย คาดทุ่มลงทุน 2.7หมื่นล้าน ผุดซีดีคาร์ “อัฟ” ชายทั่วโลก ; ความเคลื่อนไหวครั้งนี้มีรายงานจาก สำนักข่าวในอังกฤษว่า โพล์คสวาเกนกรุ๊ป ค่ายรถยักษ์ใหญ่ของเยอรมนี มีความต้องการสร้างความแข็งแกร่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงทุ่ม

เงินลงทุนครั้งใหญ่ถึง 27,000 ล้านบาทหรือประมาณ 912 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เพื่อก่อสร้างโรงงานประกอบรถยนต์ใกล้กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะมีส่วนสำคัญที่ทำให้โฟล์คมีกำลังการผลิตรถยนต์จากปีละ 3.4 ล้านคันในปี 2551 เป็น 6.5 ล้านคันในปี 2561 โดยโครงการนี้ จะผลิตรถยนต์ประหยัดพลังงาน ที่มีมลพิษต่ำ ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพียง 192 กรัมต่อไมล์ โดยผลิตมาแข่งขันกับโตโยต้า ฮอนด้า ซูซูกิ นิสสัน มิตซูบิชิ และทาทา ที่ร่วมโครงการอีโคคาร์ \*\*หากโครงการนี้เกิดขึ้นจริงน่าจะมีตำแหน่งงานเกิดใหม่ทั้งทางตรงและทางอ้อมได้กว่า 5,000 ตำแหน่ง

- ❖ มีข่าวดีจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ; โดย ในรอบ 5 เดือนของปีนี้ (ม.ค. – พ.ค. 2552) BOI ได้อนุมัติโครงการส่งเสริมการลงทุนไปทั้งสิ้นมูลค่า 43,461 ล้านบาท โดยเป็นนักลงทุนจากญี่ปุ่นมากที่สุดมูลค่า 17,990 ล้านบาท (ส่วนใหญ่เป็นชิ้นส่วนและอุปกรณ์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์) รองลงมาเป็นยุโรป อเมริกา และสิงคโปร์ ตามลำดับ ทั้งนี้เฉพาะในเดือนพ.ค. 52 BOI อนุมัติไปทั้งสิ้น 5 โครงการ มูลค่ารวมประมาณ 12,000 ล้านบาท โดย 3 ใน 5 โครงการอยู่ในพื้นที่จังหวัดระยอง \*\*\*ข่าวนี้ถือว่าจะให้ความหวังในแง่ดีต่อภาวะการจ้างงานของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี
- ❖ คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (กรรมการไตรภาคี) กำหนดจัดงาน “สัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23” ระหว่างวันที่ 2-4 กรกฎาคม 2552 ณ ศูนย์แสดงนิทรรศการไบเทค บางนา กรุงเทพฯ
- ❖ สำนักงานประกันสังคม (สปส.) เชิญชวนนายจ้าง ผู้ประกันตนมาตรา 39 ติดต่อรับคู่มือผู้ประกันตน เล่มขนาดพาสปอร์ต (3.5x5 นิ้ว) สะดวกพกพา ใช้เป็นคู่มือศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการประกันสังคม หน้าที่ สิทธิประโยชน์ สามารถใช้สิทธิได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ; ปกส.แจ้งว่า ขณะนี้ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือผู้ประกันตนฉบับขนาดพาสปอร์ต (3.5x5 นิ้ว) เพื่อแจกจ่ายให้แก่ผู้ประกันตน ไว้สำหรับพกพาและใช้เป็นคู่มือในการศึกษาเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์และความคุ้มครองที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ทำให้ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิได้อย่างถูกต้องครบถ้วน จึงขอเชิญชวนให้นายจ้างและผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 สามารถติดต่อขอรับคู่มือผู้ประกันตนดังกล่าวได้ที่ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขา ที่ท่านนำส่งเงินสมทบ สำหรับนายจ้างขอให้แจ้งยอดจำนวนของผู้ประกันตนที่อยู่ในสถานประกอบการ ของท่านทั้งหมดกับเจ้าหน้าที่ประกันสังคม พร้อมลงลายมือชื่อของผู้รับคู่มือดังกล่าวฯ ให้ถูกต้อง และนำไปแจกจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนเพื่อใช้เป็นคู่มือในการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมต่อไป หากนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน มีข้อสงสัย สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ได้ที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาทั่วประเทศ

หรือโทร 1506 ติดต่อเจ้าหน้าที่โดยตรง ให้บริการทุกวันไม่เว้นวันหยุด ตั้งแต่เวลา 07.00 – 19.00 น. หรือติดต่อระบบโทรศัพท์ตอบรับอัตโนมัติให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง หรือดูรายละเอียดได้ที่ [www.sso.go.th](http://www.sso.go.th) - ศูนย์สารนิเทศ สายด่วน 1506

❖ **สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน รุก...งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ผู้ประกันตนรูปแบบใหม่ ทันสมัย เข้าใจง่าย จัดทำเว็บไซต์**

[HTTP://NEWZONE.SSO.GO.TH](http://NEWZONE.SSO.GO.TH) เป็นการแสดงถึงความพร้อมในการให้บริการของ

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านข้อมูลข่าวสาร ที่ทันสมัยเข้าใจง่าย ช่วยให้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และประชาชน ทั่วไป สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของสำนักงานประกันสังคม ได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว ยิ่งขึ้น

✓ **ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ**

❖ **(สัมมนาฟรี)** กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอเชิญสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ร่วมสัมมนา รับฟัง หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน **ในวันอังคารที่ 23 มิถุนายน 2552 เวลา 08.00-16.00 น. ณ โรงแรมอมารี เอเทรียม ถ.**

**เพชรบุรี ตัดใหม่ กรุงเทพฯ** สถานประกอบการที่สนใจ เข้าร่วมรับฟังการสัมมนา สามารถแจ้งความประสงค์ได้ที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 02 245 3700 แฟกซ์ 02 643 6303 และ 02 245 1821

❖ **(สัมมนาฟรี)** กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ขอเชิญเข้าร่วมงาน เสวนาเรื่อง "ต้นทุนที่ลดได้คือ กำไรที่เพิ่มขึ้น" ใน วันศุกร์ที่ 26 มิถุนายน 2552 ตั้งแต่เวลา 09.00 - 16.30 น. ณ ห้องแกรนด์ ฮอลล์ 1-3 ศูนย์แสดงสินค้าไบเทค บางนา สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่ เบอร์ 02 202 4426-7

❖ **(สัมมนาฟรี)** ศูนย์ธุรกิจอุตสาหกรรม(BOC) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเรียนเชิญ ผู้ประกอบการและผู้สนใจทั่วไป เข้าร่วมสัมมนา ในหัวข้อเรื่อง การบริหารต้นทุน (Cost) กำหนดการสัมมนา เรื่อง การบริหารต้นทุน (Cost Management) โดย ผศ.วีวัลย์ ภิโยภินา กุล วันที่ 25 มิถุนายน 2552 ณ ห้องนนทรี 1 ชั้น 4 KU HOME มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ **สนใจสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่คุณอรุณทัย / คุณธาริดา โทรศัพท์ 0-2216-5498 ต่อ 15**

❖ **(ฝึกอบรมฟรี)** ศพร.กทม. – ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร; เปิดรับสมัคร ฝึกอบรมหลักสูตร เสริมสร้างอาชีพธุรกิจกาแฟสด โดยตลอดหลักสูตรฝึกอบรมผู้เข้ารับการ ฝึกจะได้รับความรู้เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่อง กาแฟสด การแปรรูปวัตถุดิบ

และการเลือกวัตถุประสงค์ การเลือกวัตถุประสงค์กาแฟสด สูตรการชงกาแฟสด อาทิ เอสเพรสโซ่ คาปูชิโน ลาเต้ มอคค่า การวิเคราะห์ทำเล การวางแผนการลงทุนธุรกิจกาแฟสด รวมถึงความรู้ด้านการบริหารจัดการธุรกิจกาแฟสดให้มีกำไร โดยสามารถติดต่อสอบถามและสมัครเข้ารับการฝึกอบรมได้ที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร (วัดธาตุทอง) ถ.สุขุมวิท กรุงเทพฯ

โทร.0 2390 2212 และ 0 2390 0264

- **การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแนวทาง Competency;** โดย อ.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ – 4 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมจัสมินซิตี (สุขุมวิท 23)/ ราคาสมาชิก BPM 1,500 บาท/ ราคาบุคคลทั่วไป 3,000 บาท – ติดต่อคุณปาน/ คุณน้อง (02) 434 3195 - 7
- **เทคนิคการขายและการเจรจาสมัยใหม่;** โดย ดร.วิชัย ว่องศิลป์วัฒนา – 11 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมจัสมินซิตี (สุขุมวิท 23)/ ราคาสมาชิก BPM 1,500 บาท/ ราคาบุคคลทั่วไป 3,000 บาท – ติดต่อคุณปาน/ คุณน้อง (02) 434 3195 - 7
- **Workshop – การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่ (2 วัน);** โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล/ วันที่ 10-11 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมจัสมินซิตี (สุขุมวิท 23)/ ราคาสมาชิก BPM 2,500 บาท/ ราคาบุคคลทั่วไป 6,500 บาท – ติดต่อคุณปาน/ คุณน้อง (02) 434 3195 - 7
- ✓ **ข่าวแรงงานสัมพันธ์:** เรื่องแรงงานสัมพันธ์ ...ปัญหาความไม่พอใจของพนักงานจนนำไปสู่การยื่นการเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การก่อตั้งสหภาพแรงงาน ไม่ใช่เรื่องไกลตัวอีกต่อไป เพราะปัจจุบันเรื่องเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในเฉพาะบริษัทที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมอีกต่อไป มีบริษัทในธุรกิจบริการอีกมากมายที่มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้น ตัวอย่างที่เด่นชัดมาก คือ อย่างที่ภูเก็ตโรงแรมขนาดใหญ่ประมาณ 30 แห่ง มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นแล้ว
  - ❖ ฉบับแรกนี้เรามาติดตามสถานการณ์ของ **กรณีข้อพิพาทแรงงานของ บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด** เป็นบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI มีเนื้อที่ประมาณกว่า 500 ไร่ เปิดดำเนินงานมาตั้งแต่ปี 2543 ตั้งอยู่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ทำกิจการส่งท่อก๊าซส่งน้ำมันให้แก่บริษัทชั้นนำ เช่น PTT, Unocal, Exxon Mobil, Chevron และส่งไปยังประเทศในแถบตะวันออกกลาง โดยบริษัทมีพนักงานทั้งหมดประมาณ 800 กว่าคน;
  - ❖ เมื่อปลายปี 2551 สหภาพแรงงานของบริษัทแคนาดอลเอเชียได้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัทหลายข้อ โดยมีข้อเรียกร้องที่สำคัญ เช่น
    1. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานทุกคนไม่น้อยกว่า 2 เท่าของฐานเงินเดือนแต่ละคน โดยโบนัสของปี 2551 ให้จ่ายในวันสิ้นเดือนมกราคม 2552 และโบนัสของปี 2552 ให้จ่ายในเดือนธันวาคม 2552

2. ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน ตามอายุงานของพนักงานแต่ละคน ให้เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2552 เป็นต้นไป
3. ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ให้กับพนักงานทุกคนไม่น้อยกว่า 6 % ของฐานค่าจ้างของแต่ละคนให้เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2552 เป็นต้นไป
4. ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง กักขังโยกย้าย หรือกระทำการใดๆ อันทำให้ลูกจ้างผู้แทนแรงงานที่มีรายชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

❖ ทางสหภาพแรงงานฯ ได้มีการเจรจากันกับผู้แทนของบริษัทฯ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม ของปีที่แล้ว แต่ไม่สามารถหาข้อยุติร่วมกันได้ และนายจ้างไม่ได้มีการนัดให้มีการเจรจากันในครั้งต่อไป แต่อย่างใด ทำให้ข้อเรียกร้องของพนักงานต้องตกไป

จากนั้นผู้แทนพนักงานจึงเห็นควรให้พนักงานลงลายมือชื่อเพื่อยืนยันในข้อเรียกร้องอีกครั้งในวันที่ 13 มกราคม 2552 และนายจ้างยังคงเพิกเฉยต่อข้อเรียกร้องที่พนักงานยื่นไป ไม่มีการเจรจากับผู้แทนของแรงงานแต่อย่างใด จนนำไปสู่การพิพาทแรงงานและพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้ามาไกล่เกลี่ยภายในห้าวันแต่นายจ้างยังคงปฏิเสธการเจรจาใดๆ และยังมี การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานของพนักงานซึ่งจากเดิมทำงานสองกะ ปรับเปลี่ยนเพิ่มเป็นทำงานสามกะ โดยอ้างว่าเพื่อรองรับการผลิตที่จะเพิ่มขึ้น แต่พนักงานทุกคนไม่ยินยอม จนกว่านายจ้างจะมีการปรับค่าจ้างและสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่เข้ารายชื่อ จึงได้มีมติขอใช้สิทธินัดหยุดงาน ทั้งนี้ทางบริษัทฯ ได้ขอเจรจากับสหภาพแรงงานช่วงปลายเดือนมกราคม 2552

❖ จากข้อมูลของทางสหภาพแรงงานอ้างว่าในปี 2550 บริษัทฯ มีรายได้จากการขาย 1,907 ล้านบาท คิดเป็นกำไร 359 ล้านบาท ซึ่งในปี 2550 นั้นบริษัทฯ มียอดการผลิต 9,776 ตัน ส่วนในปี 2551 นั้นบริษัทฯ มียอดการผลิตถึง 10,095 ตัน

นอกจากนี้ และสหภาพแรงงานฯ อ้างว่าการทำงานของพนักงานมีสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ เสี่ยงอันตรายและมักมีการประสูบบุหรี่เหตุบ่อยครั้ง เช่น ไม่มีการจัดอุปกรณ์ความปลอดภัย ให้ได้มาตรฐาน เวลาทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด โดยเฉพาะตำแหน่งช่างเชื่อมซึ่ง เป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งมีฝุ่นผงจากหินเจียรและฝุ่นผงทรายจากขบวนการผลิตจำนวนมาก และเกิดเสียงดัง เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูงสุดติดอันดับ 1 ใน 5 ของจังหวัดระยอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองเป็นปัจจัย ที่ทำให้พนักงานต้องรวมตัวกันตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในปี 2548 และได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเนื่องจากพนักงานประสบปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ ทำให้มี ความเป็นอยู่ลำบากขึ้น ขณะเดียวกันบริษัทฯ มีงานให้ลูกจ้างทำมากขึ้นแต่ค่าจ้างและ สวัสดิการของพนักงานยังคงเหมือนเดิม

❖ นอกจากนั้นสหภาพแรงงานฯ ยังอ้างว่า บริษัทฯ ได้ดำเนินการขัดขวางการทำงานของสหภาพ แรงงานฯ เช่น ให้ลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ และมีการปรับเงินขึ้นให้

สำหรับคนที่ยอมลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพฯ ตั้งแต่ 800-4000 บาท ถ้าลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ก็จะมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งพนักงานทุกคนจะถูกเรียกไปสอบถามพร้อมกับให้เซ็นชื่อลาออกจากการเป็นสมาชิก หากใครไม่ยอมเซ็นลาออกก็ถูกขู่ว่าจะเลิกจ้างและพนักงานที่มีอายุงานไม่ครบหนึ่งปีถ้าไม่เซ็นลาออกก็จะไม่บรรจุงานให้ ทั้งๆ ที่พนักงานเหล่านั้นทำงานเกิน 4 เดือนแล้ว

❖ ต่อมาในต้นปี 2552 นายจ้างได้เลิกจ้างประธานสหภาพแรงงานฯ โดยอ้างว่าฝ่าฝืนข้อบังคับบริษัท ทำให้สหภาพแรงงานขาดผู้นำในการต่อสู้ แต่คณะกรรมการที่เหลือก็คงพยายามที่จะดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง

\*\*\* ปัจจุบันเรื่องของแคนาดอยกียังไม่จบ และคงตอบหรือชี้ชัดไม่ได้ว่าฝ่ายไหนถูก-ฝ่ายไหนผิด เพียงแค่เอามาเล่าให้ฟังเพื่อให้เห็นความสำคัญเท่านั้น แต่ที่อยากจะทำให้ประเด็นให้เห็น คือ งานแรงงานสัมพันธ์นั้นฝ่าย HR ในทุกๆ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญมากขึ้น ทำอย่างไรพนักงานจะรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ของบริษัท ทิศทางของธุรกิจและเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทกับพนักงาน ฯลฯ ซึ่งคงจะได้เขียนในฉบับถัดๆ ไป

3. **HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR** ในส่วนนี้ตั้งใจจะเป็นส่วนที่จะให้ความรู้และตัวอย่างที่ชัดๆ เพื่อให้สมาชิกเอาไปใช้ในการทำงานได้จริงๆ เพราะอุตสาหกรรมที่เขียนมาอย่างยืดยาว ก็อยากจะให้รางวัลแก่คนที่อ่าน แต่จะนำไปใช้ในงานได้จริงหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับสภาพองค์กรนั้น ว่าต้องการจะใช้หรือไม่ มีความพร้อมหรือไม่ ..แต่ที่แน่ๆ สิ่งที่อยู่ในส่วนนี้เป็นเรื่องที่ว่าหากคนทำงาน HR รู้แล้วจะทำให้มีคุณค่าในตัวเองสูงขึ้น เพราะตามหลักการสมัยใหม่แล้ว ตำแหน่งงาน-ค่าจ้างขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนทำงาน ดังนั้น ยิ่งมีความรู้มากยิ่งมีโอกาสก้าวหน้าในงานสูง

ในฉบับต่อๆ ไปหากสมาชิกท่านใดมีข้อสงสัยในงานด้านบริหารบุคคล สามารถส่งคำถามหรือสิ่งที่ต้องการมาได้ที่ [nartladda\\_k@bpit.co.th](mailto:nartladda_k@bpit.co.th) ทีมงานจะหาคำตอบมาให้ท่าน พร้อมด้วยตัวอย่างต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเท่าที่เราจะสามารถหาได้

ในฉบับปฐมฤกษ์นี้ อยากให้ตัวอย่างตัว Functional Competency ไป เพราะผู้เขียนคิดว่า ระบบ Competency เป็นเครื่องมือสารพัดประโยชน์ในงาน HR (คล้ายๆ 30 บาทรักษาทุกโรค) เพราะหากทำระบบ Competency ที่สมบูรณ์แล้ว งาน Recruitment งานบริหารค่าจ้างเงินเดือน งานพัฒนาบุคลากร ขององค์กรก็น่าจะมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก จากการที่มี Competency เป็นฐาน เพราะ Competency เป็นเสมือนพิมพ์เขียวของคนในองค์กร ทำให้องค์กรมีความชัดเจนในการบริหารคน

แต่ปัญหาของการทำระบบ Competency คือ ความยากในการเขียนระดับทักษะของ Competency แต่ละตัวที่องค์กรกำหนด เขียนอย่างไรถึงจะชัดเจน และหาเครื่องมือ-แบบทดสอบมาวัดระดับความรู้-ทักษะเรื่องนั้นๆ ได้ เพราะหากเขียน Competency ได้ชัดก็จะทำให้การสรรหาพนักงานทำได้ง่ายขึ้น การพิจารณาความรู้-



ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งก็ง่ายและยุติธรรม การพัฒนาพนักงานก็ง่ายเพราะรู้ชัดเจนว่าพนักงานคนนี้อย่างไร

ผ่าน Competency เรื่องอะไร และทำให้สามารถประเมินค่างานเพื่อกำหนดฐานเงินเดือนของพนักงานได้อย่างมีระบบ

ดังนั้น ในครั้งแรกนี้จึงจะให้ตัวอย่าง Functional Competency (สมรรถนะเฉพาะด้าน) ในงาน HR หัวข้อเรื่อง “**ความสามารถในการจัดทำแผนอัตรากำลัง**”

ชื่อสมรรถนะเฉพาะด้าน	ความสามารถในการจัดทำแผนอัตรากำลัง
ขอบเขต	การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังคนประจำปีขององค์กร และแผนอัตรากำลังคนระยะยาวให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ
<p><b>ระดับความเชี่ยวชาญ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้ถึงเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และรู้หลักการ ขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลังตามทฤษฎี</li> <li>2. สามารถควบคุมการจัดทำแผนอัตรากำลังคนเบื้องต้นได้ โดยเข้าใจ-จดจำขั้นตอนที่องค์กรกำหนดได้ และรู้รายละเอียดของข้อกำหนด-ระเบียบ แบบฟอร์มต่างๆ และสามารถตอบคำถามของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังคนประจำปีขององค์กรได้</li> <li>3. มีความสามารถในการออกแบบ แบบฟอร์ม ขั้นตอน และเขียนระเบียบการวางแผนอัตรากำลังคนให้ทุกฝ่ายปฏิบัติได้</li> <li>4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปริมาณงาน (Workload Study) ในงานที่ทำเป็นรายชิ้นที่หรืองานที่เห็นผลสำเร็จของงานตามระยะเวลาได้ (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานผลิตหรืองานในส่วนการปฏิบัติการต่างๆ)</li> <li>5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปริมาณงาน (Workload Study) ในงานที่ยากได้ (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานในส่วนงานสนับสนุนต่างๆ เช่น งานทรัพยากรบุคคล งานบัญชี งานธุรการ เป็นต้น)</li> <li>6. สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังคนระยะยาว (3-5 ปี) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ และสอดคล้องกับงบประมาณค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร</li> </ol>	

## 4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

### 4.1 สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน

**“เวลาทำงานปกติ”** – (ดู พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ ฉบับแก้ไขปี 2551 มาตรา 23/ กฎกระทรวงฉบับที่ 7  
ข้อ 2) สรุปเป็นสาระได้ ดังนี้

- ❖ งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านการบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว (สรุปง่ายๆ คืองานทั่วๆ ไปเกือบทุกชนิดนั่นเอง) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ \*\*\*ข้อควรระวัง; กฎหมายยังกำหนดว่าหากเป็นลูกจ้างรายวัน-รายชั่วโมง-รายหน่วย ให้ชั่วโมงทำงานที่ 9 ขึ้นไปได้ค่าจ้าง 1.5 เท่า เหมือน OT แต่เป็นค่าจ้างไม่ใช่การทำ OT (ดังนั้น การจัดให้ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง น่าจะใช้ได้ดีก็เฉพาะกับลูกจ้างรายเดือน เพราะไม่ต้องมีข้อปฏิบัติใดๆ เพิ่มอีก)

- ❖ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง (เช่น งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือในที่อับอากาศ/ งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกำมันตรังสี/ งานเชื้อโลหะ/ งานขนส่งวัตถุอันตราย/ งานผลิตสารเคมีอันตราย/ งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน/ งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัด)
- ❖ งานปีโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปีโตรเลียม รวมถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องเนื่องเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 12 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง
- ❖ งานขนส่งทางบก ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 12 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เหมือนงานทั่วไป แต่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะเวลา 10 ชั่วโมง หลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว”

## 4.2 สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

- ❖ **ฎีกาที่ 9374-9378/2542** โจทก์ทั้งห้าเป็นลูกจ้างจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ซึ่งมีกรรมการบริษัทฯ หลายคน การที่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติตามคำสั่งของกรรมการคนหนึ่ง แล้วกรรมการอีกคนหนึ่งไม่พอใจแล้วอ้างเอาการปฏิบัติงานตามคำสั่งกรรมการคนนั้นมาเป็นสาเหตุเลิกจ้างถือเป็นการไม่ชอบ ให้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และคืนเงินประกันการทำงานแก่โจทก์ทั้งห้าพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละหนึ่งต่อปีจากเงินต้นค่าชดเชย
- ❖ **ฎีกาที่ 2132/2545** โจทก์เป็นพนักงานขับรถ และได้ขับรถโดยประมาททำให้ผู้จัดการทั่วไปได้รับอันตรายแก่กาย หน้าผากแตกเลือดซึม อีกทั้งตาซ้าย ไหล่ซ้าย เอว และขาซ้ายเจ็บ และทำให้รถยนต์ได้รับความเสียหาย แต่การบาดเจ็บของผู้จัดการทั่วไปเป็นการบาดเจ็บเล็กน้อย และรถยนต์ที่เสียหายก็มีบริษัทประกันภัยรับผิดชอบ จึงถือว่าจำเลย (บริษัทนายจ้าง) ได้รับความเสียหายอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก ยังไม่เข้าข่ายประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 (3) เมื่อจำเลย (บริษัทนายจ้าง) เลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

4.3 **ถาม-ตอบปัญหากฎหมายแรงงาน**; ในฉบับแรกยังไม่ต้องตอบอะไร แต่ฉบับถัดๆ ไปคงมีคำถามที่น่าสนใจจากสมาชิกมาให้ตอบนะครับ (ส่งคำถามมาได้ที่ [nartladda\\_k@bpit.co.th](mailto:nartladda_k@bpit.co.th))

5. **รู้จักสมาชิก BPM** ; ฉบับแรกนี้ ขอแนะนำสมาชิกชมรมฯ ให้เกียรติบริษัทที่สมัครเป็นสมาชิก 3 บริษัทแรกเข้ามา คือ (ส่วนสมาชิกท่านอื่นๆ จะได้ทยอยแนะนำกันในฉบับถัดๆ ไป)

✓ **บริษัท แดพเพอร์ เงินเนอรัล อะแพเรล จำกัด** (จำหน่ายเครื่องแต่งกายแฟชั่น)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณมณฑิยา อีอนุเคราะห์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

- คุณจุฬารัตน์ โปตาพล ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบุคคล

✓ **บริษัท ไวเอท (ประเทศไทย) จำกัด** (ผู้ผลิตและจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณสุกัญญา วิวิชวานิช ตำแหน่ง Human Resources Director

- คุณดวงธิดา สุวรรณฉวี ตำแหน่ง Human Resources Manager

✓ **บริษัท ไทยฮั้วยางพารา จำกัด (มหาชน)** - ส่งออกยางพารา

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณปิยรัช อารยเมธาเลิศ ตำแหน่ง รองผอ.สายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- คุณนงเยาว์ ผลดี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล

## 6. **สมัครเป็นสมาชิก BPM รับสิทธิพิเศษ และสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้**

5.1 ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม-อบรมประจำเดือนได้ 2 คน (**ฟรี**) ที่โรงแรมจัสมินซิตี (สุขุมวิท 23) / BTS สถานี อโศก/ รถไฟฟ้าใต้ดินสถานีสุขุมวิท ทุกวันอังคารสัปดาห์ที่ 2 ของเดือน เวลา 13.00 – 16.30 น. ใช้ระยะเวลา 3.30 ชั่วโมง/ ในการประชุมสามัญทุกครั้งจะมีการบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้ชำนาญในเรื่องนั้นๆ + กิจกรรมสมาชิกสัมพันธ์ + แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้าน HR + ตอบปัญหาการบริหารงาน HR – ปัญหากฎหมายแรงงาน ฯลฯ)

5.2 ส่งพนักงานในบริษัทเข้าร่วมสัมมนา Public Training ที่ชมรมจัดขึ้นในราคาไม่เกิน 900 - 1,800 บาท/คน ใช้สถานที่ของโรงแรม โดยชมรมจะเป็นผู้ประสานงานกลางในการจัดสัมมนาในหัวข้อต่างๆ ที่สมาชิกส่วนใหญ่ต้องการ อันจะทำให้บริษัทสมาชิกลดค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรลงได้จำนวนมาก

5.3 ได้รับส่วนลดพิเศษ 10 – 25 % ในการจัดฝึกอบรมสัมมนาภายในองค์กร (In-house Training)

5.4 ได้สิทธิ์เข้าร่วมสำรวจโครงสร้างเงินเดือนประจำปี **ฟรี!** / อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของผู้จบการศึกษาใหม่/ สำรวจการให้สวัสดิการ/ สำรวจอัตราการจ่ายโบนัส และขึ้นเงินเดือนประจำปี (จัดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - โดยทำการสำรวจอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ)

5.5 รับวารสาร “สมาร์ท HR” (**เป็นลักษณะ E-Newsletter**) ที่เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในแวดวง HR และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง **ฟรี!** ทุก 2 เดือน

5.6 มีที่ปรึกษาไว้ให้คำปรึกษาในการบริหารงานบุคคล หรือปัญหาด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ โดยนักบริหารงานบุคคล และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กำหนดการประชุมสามัญประจำเดือน (และหัวข้อบรรยายวิชาการในการประชุมแต่ละครั้ง) ของปี 2552 – 2553  
(สมาชิกส่งตัวแทนเข้าประชุมได้ ฟรี 2 คน ในแต่ละครั้ง – คนที่ 3 – ขึ้นไป เก็บ 500 บาท/ครั้ง/คน)

วันที่/ เดือน/ พ.ศ.	หัวข้อบรรยาย
14 กรกฎาคม 2552	MBO ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อธุรกิจ
11 สิงหาคม 2552	เทคนิคการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่
8 กันยายน 2552	ระบบบริหารคนตามทักษะความสามารถ (HR Competency based Management)
13 ตุลาคม 2552	เทคนิคการหา Training Needs ตามแนว Competency
10 พฤศจิกายน 2552	เทคนิคในการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน และการประยุกต์ใช้ผลสำรวจ
8-9 ธันวาคม 2552	สัมมนาจรรยาบรรณสถานประกอบการ – การพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่างจังหวัด 2 วัน 1 คืน) **
12 มกราคม 2553	เทคนิคในการสัมภาษณ์ และคัดเลือกผู้สมัครงานตามแนวทาง Competency
9 กุมภาพันธ์ 2553	Update กฎหมายแรงงานสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล
9 มีนาคม 2553	หลักการออกแบบทดสอบความสามารถสำหรับพนักงาน
6 เมษายน 2553	เทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
11 พฤษภาคม 2553	แนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
8 มิถุนายน 2553	หลักในการหา KPI ของตำแหน่งงานต่างๆ
6 กรกฎาคม 2553	การสร้างระบบบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management Systems)

หมายเหตุ : \* เนื้อหา และหัวข้อการสัมมนาสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

\*\* ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาจรรยาบรรณ (ต่างจังหวัด 2 วัน 1 คืน) มิได้รวมอยู่ในค่าสมัครสมาชิก

### อัตราค่าสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ - BPM

- ✓ ค่าสมัครสมาชิกชมรมฯ 1 ปี 6,420 บาท (ราคารวม Vat แล้ว)
- ✓ ค่าสมัครสมาชิกชมรมฯ ครึ่งปี 3,210 บาท (ราคารวม Vat แล้ว)
- ✓ ค่าเข้าร่วมประชุม-สัมมนาประจำเดือนโดยไม่เป็นสมาชิก 535 บาท/คน/ครั้ง (ราคารวม Vat แล้ว)  
(จัดประชุม-สัมมนาประจำเดือน ทุกวันอังคารที่ 2 ของเดือน - ช่วงบ่าย ณ รร.จัสตินซิตี (สุขุมวิท 23))
- ✓ สมัครสมาชิกวารสาร "สมาร์ท HR" ปีละ 214 บาท (ราคา รวม Vat แล้ว)  
(สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯจะได้รับ วารสาร "สมาร์ท HR" ฟรี )

สมัครสมาชิกชมรมฯ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมกรุณาติดต่อเจ้าหน้าที่ Learning Center

คุณณิชชฎา (น้อง) ต่อ 208 มือถือ 081 353 7383 e-mail: khanittha\_y@bpit.co.th

คุณรุจิรา (ป่าน) ต่อ 208 มือถือ 086 399 2015 e-mail: rujira\_w@bpit.co.th

ชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ (Bangkok Personnel Management Club: BPM)

Tel: 02-434-3195-7 Fax: 02-435-6469 [www.bpit.co.th](http://www.bpit.co.th)