



\*\*\*\*\*

## วารสาร "สมาร์ท HR" ฉบับที่ 2 (เดือนสิงหาคม 2552)

### เนื้อหาในเล่ม

1. คำนำจากบรรณาธิการ
2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR
  - ข่าวทั่วไป
    - ไม่ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ
    - สรุปอัตราการว่างงานล่าสุดเดือน มิถุนายน 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)
    - ข่าวที่น่าสนใจอื่นๆ อีกมากมาย
  - ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ (ทั้งสัมมนาฟรีและที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย)
  - ข่าวแรงงานสัมพันธ์
    - กรณีทำร้ายผู้นำแรงงานในเขตภาคตะวันออก
    - สหภาพ GM ร้องนายกฯ ช่วยบริษัท
3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
  - เทคนิคต่างๆ ในงาน HR/ ตัวอย่าง/ เอกสาร/ แบบฟอร์มต่างๆ
    - การทำ KPIs
  - ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
  - สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน
    - สรุปข้อกฎหมายเรื่อง "การจะให้พนักงานทำงานล่วงเวลาต้องให้พนักงานยินยอม หากพนักงานไม่ยอมทำบังคับไม่ได้"
  - สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
    - ในทางปฏิบัติจ่ายเงินเดือนก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน แต่ในระเบียบเขียนว่าจ่ายสิ้นเดือน ศาลยึดวันไหนเป็นวันจ่ายค่าจ้างของบริษัทนี้?
    - (กรณีที่น่าสนใจมาก ๆ) วิธีการลดเงินเดือนในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำที่ศาลยอมรับ
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. **ค่านำจากบรรณาธิการ** – ของกินของใช้แพง แต่ค่าแรงไม่ขึ้น พนักงานระดับล่างทั่วๆ ไป จะอยู่ได้อย่างไร

เข้าใจว่าเพื่อนๆ สมาชิก “สมาร์ท HR” คงทราบข่าวกันแล้วว่าปีนี้คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ มีมติไม่ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี (ใครยังไม่ทราบ ก็อ่านในส่วนข่าวทั่วไป มีรายละเอียดให้ครบ) จากข่าวนี้ทำให้อดคิดถึงพนักงานระดับล่างไม่ได้ โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นระดับแรงงาน เพราะค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันอัตราสูงสุดอยู่ที่ 203 บาท

ลองคิดเล่นนะครับ หากทำงานจันทร์ถึงเสาร์ เงินเดือนก็จะได้ =  $203 \times 26$  วัน เท่ากับ 5,278 บาท (หักประกันสังคม 5% แล้วเหลือแค่ 5,014 บาทเท่านั้น) รายได้ส่วนอื่นๆ น่าจะน้อยมากเพราะเศรษฐกิจแย่มาก ค่าส่งซื้อสินค้ามีน้อย OT ก็เลยมีน้อยมากหรือไม่มีเลย สมมุติให้มีรายได้อื่นๆ พวกเบี้ยเลี้ยงต่างอีกเดือนละ 500 บาท รวมแล้วสิ้นเดือนคนงานเหล่านี้ได้รับเงินสดในมือ 5,514 บาท

แล้วทีนี้ลองมาคำนวณค่าใช้จ่ายของคนงานดูบ้าง ยิ่งปัจจุบันค่าครองชีพแพงขึ้นมาก และแนวโน้มจะแพงขึ้นอีกจากราคาน้ำมันที่เริ่มขยับตัวสูงขึ้น ซึ่งรัฐบาลคงไม่สามารถลดภาระส่วนนี้ได้ เพราะยังต้องรักษาเงินเข้าคลังมาใช้บริหารประเทศและจ่ายหนี้พร้อมดอกเบี้ยให้พอ

ค่าใช้จ่ายหลักๆ ของคนงานน่าจะมี ดังนี้ คือ ค่าเช่าที่อยู่อาศัย สมมุติห้องเช่าเดือนละ 2,500 บาท (รวมค่าน้ำ-ค่าไฟฟ้าแล้ว) อยู่รวมกัน 3 คน หารแล้วตกคนละ 833 บาท/ ค่าน้ำ-อาหาร 3 มื้อๆ ละ 40 บาท คนเราต้องกินอาหารทุกวัน 30 วันทั้งเดือน รวมเป็นค่าอาหาร 3,600 บาท/ ค่าเดินทาง 30 บาทต่อวัน (แม้จะมีรถรับส่ง แต่ส่วนใหญ่ค่าห้องพักที่ถูกๆ ต้องอยู่ในซอยลึก ยังต้องนั่งวินมอเตอร์ไซค์ออกมาปากทางเพื่อขึ้นรถรับส่ง วันหยุดยังต้องออกไปทำธุระบ้าง) รวมเป็นค่าเดินทาง 900 บาทต่อเดือน/ ค่าของใช้ส่วนตัว สบู่ ทิชชู ยาสิฟอน แชมพู จีปาละ ให้เดือนละ 500 บาท/ ค่าโทรศัพท์โทรหาแฟน-โทรกลับบ้านที่ต่างจังหวัดบ้าง เดือนละ 200 บาท ทั้งเดือนไม่ให้เที่ยวไม่ให้ดูหนังเลยแล้วกัน อยู่แบบพอเพียง รวมค่าใช้จ่ายทั้งเดือนตามทีกล่าวมาข้างต้น ตกเดือนละ 6,033 บาท

จะเห็นว่าแม้จะอยู่แบบแร้นแค้นประหยัดเพียงไร รายได้ก็ไม่พอกับค่าใช้จ่ายอยู่ดี เงินติดลบไปเดือนละ 519 บาท

ประเด็นที่เราชาว HR ต้องคิดก็คือว่า หากพนักงานอยู่ไม่ได้ ผลกระทบทางตรงก็คือ บริษัทก็คงลำบากเหมือนกัน เพราะพนักงานคงเข้าๆ ออกๆ เป็นว่าเล่น งานผลิตสินค้าและบริการก็คงไม่ดี เพราะในหัวของพนักงานต้องคิดหาวิธีที่จะอยู่รอดทุกนาทีนั่นๆ แล้วก็อาจจะกลายเป็นผลกระทบต่อเราทางอ้อมได้ เมื่อเกิดปัญหาทางสังคมตามมามากมาย เช่น มีการจี้ปล้นเยอะขึ้นมาก ความปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวันน้อยลงไปทุกที หากเป็นผู้หญิงเมื่อไม่มีทางออก ง่ายสุดก็ขายตัว ฯลฯ

จึงไม่แปลกที่เราจะเห็นข่าวปัญหาสังคมมากขึ้นตามหน้าหนังสือพิมพ์ ตามสื่อต่างๆ ผมยังคิดว่าเราชาว HR ก็น่าจะมีส่วนช่วยลดปัญหาเหล่านั้นได้ และยังช่วยลดปัญหาในสถานประกอบการได้อีกด้วย เพียงแต่เราใส่ใจมากขึ้นกว่าปกติ ช่วยกันคิดว่าทำอย่างไรพนักงานที่เราดูแลจะใช้ชีวิตอยู่ได้ในภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ เราหรือบริษัทช่วยเขาลดภาระค่าใช้จ่ายอะไรได้บ้าง เราช่วยเขาคิดแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตได้อย่างไรบ้าง ...แค่ใส่ใจก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีแล้ว

## 2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR

- ✓ **ข่าวทั่วไป** – เพื่อนๆ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ สามารถส่งข่าวสารที่ท่านต้องการประชาสัมพันธ์มาลงในส่วนนี้ได้ และทีมงานก็จะพยายามรวบรวมข่าวสารอื่นๆ ที่น่าสนใจมานำเสนอ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ความเป็นไปที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงาน HR

❖ **พิษเศรษฐกิจกระทบไทยแรงงานไม่ปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำปีนี้** - นายสมชาย ชุ่มรัตน์ ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวภายหลังการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างว่า ที่ประชุมมีมติที่จะไม่พิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำประจำปีนี้ เนื่องจากประเทศไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ แต่การประชุมในวันนี้ได้มีการกำหนดกรอบการพิจารณาปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2553 โดยได้กำหนดให้อนุกรมการค่าจ้างจังหวัดพิจารณาว่าจะปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ ภายในวันที่ 30 กันยายน

จากนั้นเสนอมายังคณะกรรมการค่าจ้างภายในวันที่ 19 ตุลาคม 2552 และในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 จะมีการพิจารณาว่าจะปรับเพิ่มค่าจ้างหรือไม่อย่างไร ซึ่งการปรับเพิ่มค่าจ้างนั้น ก็ขึ้นกับอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดพิจารณาแล้วว่า ในจังหวัดนั้นควรปรับเพิ่มหรือไม่ นอกจากนี้ยังได้มีการพิจารณาหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำประจำจังหวัด คือ พิจารณาจากความจำเป็นของลูกจ้าง ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง และสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้การพิจารณาในแต่ละจังหวัดจะเน้นเรื่องใดเป็นสำคัญนั้น ก็ได้ให้นโยบายว่า ต้องดูความจำเป็นของสถานการณ์เศรษฐกิจและสภาวะสังคมในจังหวัดนั้น เป็นเกณฑ์พิจารณา

❖ **อัตราการว่างงานล่าสุดเดือน มิถุนายน 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)**

- ประชากรไทย ณ เดือนมิถุนายน 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 66.8 ล้านคน และเป็นกำลังแรงงาน 38.96 ล้านคน
- เดือน มิ.ย. 52 ว่างงานที่ระดับ 1.4% จำนวน 5.5 แสนคน (เพิ่มขึ้น 0.2% หรือ 1.1 แสนคนเมื่อเทียบกับ เดือนมิ.ย. 51 ที่มีคนว่างงานทั้งหมด 4.4 แสนคน)
- เดือน พ.ค. 52 มีคนว่างงาน 6.6 แสนคน และในเดือนมิ.ย. 52 ลดลงเหลือ 5.5 แสนคน (หรือลดลง 1.1 แสนคนหรือเพิ่มขึ้น 0.3%)
- ในจำนวน 5.5 แสนคนที่ว่างงาน เป็นคนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 3.3 แสนคน (มาจากภาคการบริการและการค้ามากที่สุด 1.8 แสนคน/ จากภาคการผลิต 1.2 แสนคน/ ภาคเกษตรกรรม 3 หมื่นคน) และเป็นผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 2.2 แสนคน (น่าจะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่เป็นส่วนใหญ่)

- ❖ **รวม.แรงงานแจงการขยายสิทธิประกันสังคมไม่กระทบเงินกองทุนแน่** เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2552 นายไพฑูรย์ แก้วทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าว ว่า ตามที่กรม. เห็นชอบให้มีการขยายสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมไปยังคู่สมรสและบุตร นั้นในแง่ของการบริหารจัดการเรื่องเงินกองทุนจะไม่มี การไปเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง และ ลูกจ้าง ส่วนที่สมทบเพิ่มเติมจะมาจากรัฐบาลเท่านั้น เนื่องจากคนที่เข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม และใช้สิทธิในเรื่องของการรักษาพยาบาลแล้วจะไม่สามารถไปใช้สิทธิในการรักษาฟรีตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าได้อีก

"รัฐบาลไม่ได้จ่าย 2 ทาง และไม่ได้ไปเอาเงินงบประมาณของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) มาใช้แน่นอน เพราะว่าเมื่อคู่สมรส กับบุตรเมื่อมาใช้สิทธิประกันสังคมซึ่งได้สิทธิเพิ่มเติมมาอีก 4 กรณีคือรักษาพยาบาล **ทุพพลภาพ คลอดบุตร ตาย** ก็ต้องมาใช้สิทธิประกันสังคมอย่างเดียว โดยไม่ใช้สิทธิของสปสช. ดังนั้นทาง สปสช.ก็ไม่ต้องไปตั้งเบิก และเมื่อไม่ได้ใช้เงินก็ต้องคืนงบประมาณ ให้แก่รัฐบาล เราต้องมองภาพให้กว้าง และนายกรัฐมนตรีก็น่าจะชัดเจนว่าผู้ประกันตนไม่ต้องจ่าย รัฐบาลจะเป็นคนจ่าย ในส่วนนี้ ซึ่งขณะนี้ทางสำนักงานประกันสังคมกำลังสำรวจอีกครั้ง ในรายละเอียดเพิ่มเติมของคู่สมรส และบุตรผู้ประกันว่าจะต้องใช้งบประมาณเท่าไรในหนึ่งปี ซึ่งคณะกรรมการบริหารประกันสังคมจะต้องพิจารณาในรายละเอียดอีกครั้งด้วยความรอบคอบรับรองว่าจะไม่กระทบเงินกองทุนแน่นอน เนื่องจากรัฐบาลมีงบประมาณในการช่วยเหลือซึ่งไม่เกินจำนวน ที่ไปจ่ายเข้ากองทุน สปสช

### ✓ **ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ**

- (สัมมนาฟรี) หัวข้อวิชา "**ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม**" 20 สิงหาคม 2552 (09.00 – 12.00 น.) ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ติดต่อ-สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ โทรศัพท/ โทรสาร 02-547-5963-4/ E-mail: [training@dbd.go.th](mailto:training@dbd.go.th))
- (สัมมนาฟรี) หัวข้อวิชา "**การประชาสัมพันธ์เชิงรุก**" 20 สิงหาคม 2552 (13.30 – 16.30 น.) ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ติดต่อ-สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ โทรศัพท/ โทรสาร 02-547-5963-4/ E-mail: [training@dbd.go.th](mailto:training@dbd.go.th))
- (สัมมนาฟรี) หัวข้อวิชา "**กลยุทธ์การแข่งขันทางการตลาด**" 3 กันยายน 2552 (09.00 – 12.00 น.) ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ติดต่อ-สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ โทรศัพท/ โทรสาร 02-547-5963-4/ E-mail: [training@dbd.go.th](mailto:training@dbd.go.th))
- (สัมมนาฟรี) หัวข้อวิชา "**การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า**" 3 กันยายน 2552 (13.30 – 16.30 น.) ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ติดต่อ-สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ โทรศัพท/ โทรสาร 02-547-5963-4/ E-mail: [training@dbd.go.th](mailto:training@dbd.go.th))

- **(สัมมนาฟรี)** หัวข้อวิชา **"การสร้างความประทับใจในการบริการ"** 17 กันยายน 2552 (09.00 – 12.00 น.) ณ ห้องประชุม1 ชั้น 7 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ติดต่อ-สำนักพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ โทรศัพท์/ โทรสาร 02-547-5963-4/ E-mail: [training@dbd.go.th](mailto:training@dbd.go.th))
- **(สัมมนาฟรี)** หัวข้อวิชา **"การสร้างกำลังใจสู่ความสำเร็จในการทำงาน"** 17 กันยายน 2552 (13.30 – 16.30 น.) ณ ห้องประชุม1 ชั้น 7 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ติดต่อ-สำนักพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ โทรศัพท์/ โทรสาร 02-547-5963-4/ E-mail: [training@dbd.go.th](mailto:training@dbd.go.th))
- **(สัมมนาฟรี)** หัวข้อวิชา **"การทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จด้วยพลังจิต"** 1 กันยายน 2552 (13.00 - 16.30 น.) ณ ห้อง สอท.1 โซน ซี ชั้น 4 ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ (ติดต่อ-โครงการจับคู่ธุรกิจ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โทรศัพท์ (02) 345-1124 (คุณอนัญญา), (02) 345-1115 (คุณภาวิณี) E-mail :ananyas@off.fti.or.th , phawineeh@off.fti.or.th)
- **(สัมมนาฟรี)** หัวข้อวิชา **"การจัดการ ระบบโลจิสติกส์แบบย้อนกลับและโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม"** 8 กันยายน 2552 ณ ห้องประชุมชั้น 1 กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม (ติดต่อ-สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โทร. 0 2202 3727, 0 2202 3617 โทรสาร 0 26444355/ E-mail: [logistics@dpim.go.th](mailto:logistics@dpim.go.th))
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา **"Workshop – การกำหนด KPIs ในงานบุคคล"** 20 สิงหาคม 2552 (09.00 - 16.00 น.) ณ ห้อง A502 สถาบันไทย-เยอรมัน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี/ ราคา 900 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับชมรมบริหารงานบุคคล อมตะนครและสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที ไฮลด์ิงส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณชนิษฐา (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira\_w@bpit.co.th, khanittha\_y@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา **"Workshop – การกำหนด KPIs ในงานบุคคล"** 18 กันยายน 2552 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรมธารินเชียงใหม่ (ถนนสุขุมวิทไฮเวย์; เชียงใหม่) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับชมรมการจัดการงานบุคคลเชียงใหม่และสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,000 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที ไฮลด์ิงส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณชนิษฐา (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira\_w@bpit.co.th, [khanittha\\_y@bpit.co.th](mailto:khanittha_y@bpit.co.th))

✓ **ข่าวแรงงานสัมพันธ์:**

❖ **สหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มีสหภาพแรงงานอยู่เพียง 2 ประเภท คือ**

- **สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในบริษัทเดียว หรือกิจการเดียว** โดยสมาชิกเป็นลูกจ้าง คนงานนายจ้างหรือสถานประกอบการเดียวกัน โดยที่สหภาพแรงงานประเภทนี้จะต้องมี ลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนที่ลงทะเบียนเข้าสังกัดเป็นสมาชิก
- **สหภาพแรงงานที่จัดตั้งตามสายอุตสาหกรรม** เช่น สหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สหภาพแรงงานผู้ผลิตอาหาร เป็นต้น โดยจะต้องมีสมาชิกอย่างน้อย 10 คนที่ ทำงานในสายอุตสาหกรรมเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างต่างบริษัทกัน หรือต่างสถานประกอบการ หรือต่างนายจ้างกันได้

นอกจากนี้สหภาพแรงงานในบริษัทเดียวกัน หรือในกิจการเดียว แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. **สหภาพแรงงานระดับพนักงานลูกจ้างธรรมดา** คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกจาก ลูกจ้างชั้นธรรมดาที่ไม่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ
2. **สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา** คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกมาจากลูกจ้างที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษซึ่ง ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาร่วมจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกับลูกจ้าง ธรรมดาไม่ได้

ทั้งนี้ จำนวนองค์กรด้านแรงงานฝั่งของลูกจ้างเฉพาะในภาคเอกชนมีจำนวน ดังต่อไปนี้

- สหภาพแรงงานจำนวน 1,229 สหภาพ
- สหพันธ์แรงงานจำนวน 18 สหพันธ์
- สมาองค์การลูกจ้างจำนวน 13 สภา

\*\*ข้อมูลจำนวนองค์กรลูกจ้าง (เอกชน) ณ 31 มกราคม 2552

❖ **สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งล่าสุด คือ สหภาพแรงงานไทยซอนกรุป (THAIZON GROUP LABOUR UNION) โดยเป็นประเภทสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ของ บริษัท ไทยซอน เทค จำกัด 119 หมู่ 5 ต.บางสมัคร อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา ซึ่งผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ มีพนักงาน 109 คน เจ้าของกิจการเป็นชาวไต้หวัน**

❖ จากกรณีมีข่าวทางสื่อมวลชนเรื่องมีการกล่าวหาว่ามีการใช้ความรุนแรงกับผู้นำแรงงานในภาคตะวันออก วารสารสารคดี HR ได้ติดตามสถานการณ์มาแบ่งปันให้กับเพื่อนๆ สมาชิก โดยเราได้ตัดสไลด์ใจนำเอาแถลงการณ์ของคณะกรรมการสหภาพฯ มาลงให้อ่าน แต่ต้องบอกไว้ ณ ที่นี้ว่าเป็นแถลงการณ์ของฝั่งลูกจ้างฝ่ายเดียว ข้อเท็จจริงเป็นจริงอย่างไรต้องรอการพิสูจน์อีกครั้ง หากเป็นไปได้เราจะติดตามคำชี้แจงจากฝั่งนายจ้างมาลงให้เพื่อนๆ รับทราบด้วย แต่ที่เรานำแถลงการณ์ฯ ฉบับนี้มาลงให้อ่านก็เพื่อเป็นกรณีศึกษาและช่วยให้แง่คิดทางวิชาการ พร้อมทั้งให้เพื่อนๆ ในวิชาชีพ HR ทั้งหลายได้ตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพราะปัญหาแรงงานสัมพันธ์หากเกิดขึ้นแล้วแก้ไขได้ยากมาก ดังนั้น เราควรป้องกันไว้แต่ต้นไม่ให้เกิดปัญหา

**แถลงการณ์ฉบับที่ 4 คณะกรรมการสหภาพแรงงานเอ็นทีเอ็น ประเทศไทย**  
ถูกขู่ฆ่าเพราะจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานเอ็นทีเอ็น นิเด็ค ประเทศไทย 02 ก.ค. 52  
สหภาพแรงงานเอ็นทีเอ็น นิเด็ค ประเทศไทย เรียง ฟีนองผู้ใช้แรงงาน ประชาชนและสื่อมวลชน ทุกท่านการละเมิดสิทธิแรงงานในเมืองไทยเกิดขึ้นมากมายจากปัญหาที่นายจ้างไม่ยอมรับการรวมตัวของคนงาน รวมทั้งการเจรจาข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ถึงแม้ว่าจะมี พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 รองรับก็ตาม ทำให้คนงานที่รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานถูกกระทำต่าง ๆ จนไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ ถูกคุกคามถึงขั้นเอาชีวิต หากดำเนินกิจกรรมสหภาพแรงงานต่อไป โดยเฉพาะเขตการลงทุนทางภาคตะวันออก เช่น คณะกรรมการสหภาพแรงงานเอ็นทีเอ็น นิเด็ค ประเทศไทย ซึ่งเป็พนักงานผู้หญิง ถูกคุกคาม ถูกขู่ฆ่า เพื่อให้เกิดความกลัว เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน  
บริษัท เอ็น ที เอ็น นิเด็ค (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งอยู่ที่ นิคมฯ อีสเทิร์นซีบอร์ด ซอย 3 ต.ปลวกแดง อ.ปลวกแดง จ.ระยอง นายจ้างเป็นชาวญี่ปุ่น ผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ส่งขายทั้งภายในและต่างประเทศ มีพนักงานทั้งหมด 1,500 คน คนงานส่วนมากเป็นผู้หญิง เมื่อวันที่ 8 พ.ค. 52 บริษัทฯ ได้เลิกจ้างพนักงานทั้งหมด 63 คน โดยอ้างเหตุผลว่าประสบปัญหาขาดทุนได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ และต่อมาเมื่อวันที่ 11 พ.ค. 52 ได้เลิกจ้างพนักงานเพิ่มอีก 34 คน มีพนักงานกำลังตั้งท้องทั้งหมด 6 คน และได้รับการติดต่อจากเพื่อนที่กำลังลาคลอดอยู่ที่บ้านอีกว่า บริษัทฯ โอนเงินค่าชดเชยให้แล้ว แสดงว่าถูกเลิกจ้างเช่นกัน รวมทั้งทั้งหมด 103 คน ผู้ที่ถูกเลิกจ้างเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานทั้งหมดและสมาชิก และเป็นสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานทั้งหมด 1,000 กว่าคน ไม่พอใจ เนื่องจากเลิกจ้างแกนนำสหภาพแรงงานและคนท้องด้วย จึงรวมตัวกันอยู่หน้าโรงงาน เมื่อวันที่ 11 พ.ค. 52 เพื่อเรียกร้องให้รับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยองเข้ามาไกล่เกลี่ยแต่ไม่สามารถตกลงได้ ลูกจ้างจึงได้ชุมนุมกดดันต่อ โดยมีสื่อต่าง ๆ ให้ความสนใจ ออกข่าวการเลิกจ้าง สร้างแรง

กตตันให้นายจ้างยอมเจรจา รับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงานเมื่อวันที่ 18 พ.ค. 52 หลังจากกลับเข้าทำงานแล้วไม่นาน ประธานสหภาพแรงงานฯ ก็ถูกข่มขู่ มีชายแปลกหน้า 3 คนไปเสนอเงินให้พร้อมบอกให้ลาออกจากงานแต่ประธานสหภาพแรงงานฯ ไม่รับและกลัวไม่ปลอดภัย จึงได้ไปแจ้งความที่ สภ.ปลวกแดง อ.ปลวกแดง จ.ระยอง เมื่อวันที่ 14 มิ.ย. 52 ต่อมาประธานสหภาพแรงงานฯ ก็ถูกกลุ่มบุคคลดังกล่าวไปเสนอเงินให้ อีกหากไม่รับก็จะเอาชีวิต ต่อมาคณะกรรมการทราบข่าวจากน้องสาวของเขาบอกว่า ไม่กลับมาทำงานอีกแล้วเพราะกลัวไม่ปลอดภัยทั้งตัวเขาและลูกเมีย

18 มิ.ย. 52 เวลา 06.36 น. น.ส.สุนารี กิ่งคำ ตำแหน่ง รองประธานสหภาพแรงงานฯ ได้รับโทรศัพท์จากผู้ชายโดยอ้างว่าเป็นตัวแทนของบริษัทฯ เสนอเงินให้หนึ่งแสนบาท ให้พิจารณาเอาว่าจะรับหรือไม่รับ

21 มิ.ย. 52 เวลา 08.57 น. ผู้ชายคนดังกล่าวก็ได้โทร. มาอีกครั้งพร้อมเสนอเงินให้แปดหมื่นบาท แล้วให้เซ็นตื้อชื่อลาออกจากงาน หากไม่รับก็ต้องตาย ซึ่งในจำนวน 8 คน ต้องตาย 3 คน

26 มิ.ย. 52 เวลาประมาณ 23.00 น. เลขาธิการและเหรัญญิก สหภาพแรงงานฯ ก็ถูกคุกคามมีวิทยุรถ เขาขวิดเครื่องดีมีลิโพ จำนวน 5 ขวดและเครื่องดีมี .357 1 ขวด ได้ขว้างปาเข้าไปในบ้านของทั้งสองท่านพักอยู่ ทำให้กระจกหน้าต่าง 3 บานและประตูหน้าบ้าน 1 บาน แตกทำให้เกิดความเสียหาย ได้ไปแจ้งความไว้ที่ สภ.บ่อวิน ต.บ่อวิน อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

28 มิ.ย. 52 เวลาประมาณ 13.30 น. น.ส.ศิริภา คำภู กรรมการสหภาพแรงงานฯ ขับมอเตอร์ไซด์ กลับบ้าน มีผู้ชายขับมอเตอร์ไซด์ แล้วถีบรถล้มลง ทำให้บาดเจ็บ ไหล่ปลาล้าหัก 3 ท่อน ข้อเท้าเย็บ 5 เข็ม หัวเข่าถลอก ขณะนั้นนอนอยู่โรงพยาบาล ศรีราชา ชลบุรี

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดเป็นการคุกคามถึงขั้นเอาชีวิตคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เพื่อไม่ให้ทำงานอยู่ต่อไปได้และพนักงานเกิดความกลัวก็จะมีใครดำเนินกิจกรรมสหภาพแรงงานฯ ต่อไป ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิแรงงาน และทำทลายกฎหมาย

สหภาพแรงงานเอ็นทีเอ็น นิเด็ค ประเทศไทย

- ❖ **สหภาพรวมตัวกันช่วยนาย!!** เรื่องแบบนี้มานานๆ ครั้งถึงจะมีให้เห็น แต่เรื่องขงเรื่อง คือ เมื่อเกิดปัญหาที่กระทบทั้งนายจ้าง-ลูกจ้าง ทั้ง 2 ฝ่ายถึงหันหน้าเข้าร่วมมือกันแบบจริงจัง ทั้งที่จริงแล้ว การร่วมมือกันควรมีมาตลอดระยะเวลาที่ทำงานร่วมกันมา เพราะหากนายจ้างอยู่ไม่ได้ลูกจ้างก็อยู่ไม่ได้ และหากลูกจ้างอยู่ไม่ได้นายจ้างก็อยู่ไม่ได้เช่นเดียวกัน

**สหภาพฯ GM ไทย เรียกร้องให้ EXIM Bank ช่วย GM** แต่ยั้งหวั่นถูกเลิกจ้าง โดยเมื่อวันที่ 13 ส.ค. 52 ที่ผ่านมาคณะกรรมการสหภาพแรงงานเจนเนอร์ลมอเตอร์



ประเทศไทย ได้เข้ายื่นหนังสือต่อ คุณจินตนา เกียรติศักดิ์ดาวงศ์ เลขานุการกรมผู้จัดการของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (Exim Bank Thailand) เนื่องจากทราบมาว่าบริษัทเจเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ได้ยื่นเรื่องเพื่อขอกู้เงินต่อธนาคารเพื่อการฟื้นฟูและดำเนินธุรกิจต่อไป สหภาพแรงงานเจเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย เห็นว่าเป็นนโยบายที่ดีและควรสนับสนุน เพราะที่ผ่านมาพนักงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสถานะเศรษฐกิจถดถอย จนทำให้บริษัท ต้องเลิกจ้างพนักงานไปแล้วกว่า 800 คน เมื่อต้นปีที่ผ่านมา ถ้าธนาคารปล่อยเงินกู้ให้กับบริษัท เพื่อการฟื้นฟูกิจการก็จะทำให้พนักงานได้รับผลดีตามไปด้วยที่จะมีงานทำตามปกติหลังจากที่ต้องหยุดงานชั่วคราวมาระยะหนึ่ง แต่ก็มีประเด็นที่น่าเป็นห่วงว่าถ้าบริษัท ได้รับเงินกู้มาแล้วนำไปใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ขอไป หรือนำเงินที่กู้มาได้มาใช้ในการเลิกจ้างพนักงานที่ยังเหลืออยู่ก็จะเป็นการทำให้พนักงานและครอบครัวเดือดร้อนมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น สหภาพแรงงานเจเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย จึงได้ทำหนังสือสนับสนุนและขอให้คุณเป็นการล่วงหน้าถ้าธนาคารปล่อยสินเชื่อให้กับบริษัทเจเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด แต่ก็ได้ขอให้ธนาคารตรวจสอบการใช้เงินที่กู้ไปนั้นว่าใช้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ขอไปหรือไม่ คุณจินตนา เกียรติศักดิ์ดาวงศ์ ได้รับปากว่าจะนำเสนอประเด็นที่สหภาพแรงงานฯ ได้นำเสนอแจ้งให้กับกรมผู้จัดการของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยทราบและดำเนินการต่อไป

หลังจากนั้น เวลา 15.00 น. คณะกรรมการสหภาพแรงงานเจเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย ก็ได้เดินทางมาที่ทำเนียบรัฐบาลเพื่อเข้ายื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ โดยได้ส่งเรื่องร้องเรียนดังกล่าวเพื่อให้รัฐบาลได้ติดตามตรวจสอบอีกครั้ง เพราะทราบว่านโยบายปล่อยเงินกู้ให้กับสถานประกอบการต่างๆ นั้นนายกรัฐมนตรีได้เป็นผู้กำกับดูแลเองเป็นกรณีพิเศษ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยผู้อำนวยการ ร้อยเอกทวิศ ศุภวรรณ ได้ออกมารับเรื่องร้องเรียนด้วยตนเองและรับปากว่าจะนำเสนอต่อท่านนายกรัฐมนตรีต่อไป

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

ฉบับแรกได้ให้ตัวอย่าง Competency ไป และยังไม่มียคำถามหรือข้อคิดเห็นใดๆ (น่าจะเป็นเพราะสมาชิกทุกคนที่อ่าน เก่ง-เข้าใจดีหมด จึงไม่มีคำถามอีก) ...คราวนี้อยากจะพูดถึงเรื่อง KPIs (Key Performance Indicators) ซึ่งเข้าใจว่าในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ น่าจะคุ้นเคยกัน โดยเฉพาะองค์กรที่ทำระบบคุณภาพต่างๆ

อันที่จริงแล้ว KPIs มีต้นตอมาจากแนวคิดเรื่องการบริหารงานตามเป้าหมาย (MBO – Management by Objectives) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้พัฒนารูปแบบออกมาเป็น KPIs/ Balanced Scorecard/ ระบบเป้าหมายในการทำงานรูปแบบต่างๆ มากมาย

อันที่จริงแล้วการหา KPIs ไม่ใช่เรื่องยาก โดยเฉพาะคนที่ทำงานในฝ่ายนั้นๆ มานาน หากมีเทคนิคในการคิดที่ดีก็จะช่วยหา KPIs ได้ไม่ยากเลย เทคนิคที่อยากจะแนะนำในการหา KPIs ก็คือ ให้เริ่มด้วยการเขียนขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียดให้ได้ หมายถึงว่าหากจะต้องลงมือทำงานใดงานหนึ่ง เช่น งานสรรหาว่าจ้างพนักงานงานจัดซื้อวัตถุดิบ เป็นต้น งานเหล่านั้นจะมีขั้นตอนในงานอย่างไรบ้าง เพราะในทุกขั้นตอนการทำงานมันจะมีวิธีการวัดผลงานในทุกขั้นตอนอยู่แล้ว (มี PI – Performance Indicator ในทุกขั้นตอนการทำงาน)

ดังนั้นเมื่อเราเขียนขั้นตอนการทำงานเสร็จแล้ว มันง่ายมากที่จะคิด PI (วิธีวัดผลงานในขั้นตอนการทำงานแต่ละขั้น) จากนั้นเราก็เพียงเลือกเอา PI ที่มันสำคัญ-ทำยากออกมา ซึ่ง PI ที่ถูกเลือกออกมาก็คือ KPIs นั่นเอง เพราะเราเลือกเอาเฉพาะตัวที่สำคัญ (วิธีการวัดผลในขั้นตอนการทำงานที่สำคัญ)

#### ตัวอย่าง งานจัดซื้อสิ่งของทั่วไปไม่มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ซื้อเขียนใบขอซื้อ (PI คือ %ที่เขียนใบขอซื้อได้ครบ-ถูกต้อง)
2. จนท.จัดซื้อรับ-ตรวจสอบใบสั่งซื้อ (PI คือ %ความถูกต้องในการตรวจสอบ)
3. จนท.จัดซื้อหา Supplier 3 รายขึ้นไป (PI คือ % ของการหาผู้ขายได้ครบ 3 รายในทุกครั้งที่ซื้อของ)
4. ต่อรองราคา (PI คือ %เฉลี่ยของราคาหรือจำนวนเงินที่ต่อรองได้ทั้งปี)
5. สั่งซื้อ (PI คือ %ที่ออกไปสั่งซื้อได้ถูกต้อง)
6. รับของที่ซื้อ (PI คือ %ที่ตรวจรับของได้ถูกต้อง)
7. ส่งมอบของที่ซื้อให้ฝ่ายงาน (PI คือ %เฉลี่ยของการส่งมอบของได้ถูกต้อง-ทันเวลาที่กำหนด)

จะเห็นว่าหากพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นว่า ขั้นตอนที่ 3 (การหาผู้ขายให้ครบ 3 รายมาเปรียบเทียบราคาก่อนตัดสินใจซื้อ) ขั้นตอนที่ 4 (เรื่องการต่อรองราคา) และขั้นตอนที่ 7 (เรื่องการส่งมอบของให้ผู้สั่งซื้อได้ถูกต้องและทันเวลา) นั้นมีความสำคัญมากกว่าขั้นตอนอื่นๆ หรือทำยากกว่าขั้นตอนอื่นๆ ดังนั้น วิธีวัดผลงานของทั้ง 3 ขั้นตอนจึงควรถูกเลือกมาเป็น KPI

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

## 4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

### 4.1 สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน

**“จะให้พนักงานทำ OT ได้ก็ต่อเมื่อพนักงานยินยอม”** – (ดู พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ ฉบับแก้ไขปี 2551 มาตรา 24) ซึ่งบัญญัติไว้ ดังนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

- ❖ ในวรรคแรกชัดเจนแล้วว่าหากลูกจ้างไม่สมัครใจจะทำงานล่วงเวลานายจ้างบังคับไม่ได้ คือ นายจ้างจะต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างว่าจะทำงานล่วงเวลาหรือไม่เป็นคราวๆ ไป ล่วงหน้าก่อนที่จะให้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งหากนายจ้างเป็นอุตสาหกรรมการผลิตต้องบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้ดี เพราะวันดีคืนดีลูกจ้างอาจจะบอกว้าววันนี้เหนื่อยไม่อยากทำ OT ก็ได้ ซึ่งจะก่อความยุ่งยากมากมาย
- ❖ อีกประเด็นหนึ่งในวรรคแรก คือ คำว่า **“เป็นคราวๆ ไป”** หมายความว่าในแต่ละครั้งที่จะให้ทำงานล่วงเวลา ต้องให้พนักงานยินยอมเป็นคราวๆ ไป ใช่หรือไม่ คำตอบ คือ ใช่ ซึ่งในทางปฏิบัติน่าจะก่อความยุ่งยากได้ เพราะจะมั่นใจอย่างไรว่าเย็นนี้มีสินค้าต้องผลิตอีกมาก แล้วจะมีพนักงานอยู่ทำงานล่วงเวลาหรือไม่ในตอนเย็น ซึ่งเราอาจจะทำได้โดยการวางแผนการผลิตให้ชัดเจนเป็นรายสัปดาห์ แล้วให้พนักงานดู พร้อมระบุวันที่จะมี OT แล้วให้พนักงานลงชื่อทำ OT ไว้ล่วงหน้า การที่ลงชื่อไว้แล้วไม่ทำถือเป็นความผิดได้ (คือหากมีเจตนาไม่ดีก็เอาผิดได้ แต่หากลงชื่อไว้แล้วติดธุระจริงๆ ก็น่าจะผ่อนผันเป็นกรณีๆ ไป)
- ❖ ส่วนในวรรค 2 คำว่า **“ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน”** นั้นศาลฎีกามีแนวคำพิพากษาว่าจะต้องเป็นงานในลักษณะที่หากหยุดแล้วชิ้นงานจะเสียหาย เช่น หลอมเหล็กแล้ว พอตีเวลา 17.00 น.เลิกงาน แต่หากไม่ขึ้นรูปจะแข็งตัวเสียหายเช่นนี้เข้าข่ายเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานสามารถบังคับให้พนักงานทำ OT ได้จนเสร็จ แต่หากเป็นงานผลิตทั่วๆ ไป เช่น โรงงานกลั่นกระดาษ ตัดกระดาษแล้ว 17.00 น. งานเลิกพอดี แต่มี order ว่าพรุ่งนี้ต้องส่งกล่อง 5,000 ใบ ตอน 17.00 น. ผลิตกล่องเสร็จแล้ว 4,000 ใบ ขาดอยู่อีก 1,000 ใบ เช่นนี้ **ยังถือว่าไม่เข้าข่ายเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน** นั้นหมายความว่าบริษัทไม่สามารถบังคับให้พนักงานอยู่ทำ OT ผลิตกล่องอีก 1,000 ใบได้หากพนักงานไม่ยินยอม

## 4.2 สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1493-1499/2545 ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือน แต่ในทางปฏิบัติ จำเลยจะ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วันเป็นประจำตลอดมา เห็นว่า แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจะกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือนก็ตามแต่ การที่ จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วันเป็นประจำตลอดมา ย่อมถือได้ว่า จำเลยตกลงกับลูกจ้างให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องกำหนดการ จ่ายค่าจ้างจากวันสิ้นเดือนเป็นวันก่อนวันสิ้นเดือน 1 วันโดยปริยาย ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างย่อม มีสิทธิทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ฉะนั้น จึงต้องถือว่าวันที่ครบกำหนดจ่ายสินจ้างตาม กฎหมายของจำเลยในเดือนมิถุนายน 2541 คือ วันที่ 29 มิถุนายน 2541 ซึ่งหากจำเลยจะเลิกจ้าง โจทก์ทั้งเจ็ดโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 สิงหาคม 2541 จำเลยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ทั้งเจ็ดทราบอย่างช้าที่สุดภายในวันที่ 29 มิถุนายน 2541 จึงจะเป็นการบอกกล่าว เลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคหนึ่ง
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1921/2545 การตกลงกำหนดค่าจ้างของโจทก์และลูกจ้างอื่นเป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากจำเลยผู้เป็นนายจ้างประสงค์จะลดค่าจ้างของลูกจ้างอื่นเป็น การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและ ดำเนินการตามขั้นตอนจนมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ ดังที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือจำเลยจะตกลงกับลูกจ้างแต่ละคนไว้เป็นหนังสือ หรือโดยปริยายให้จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ได้ การที่จำเลยประสบวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ จึง ขอลดค่าจ้างของโจทก์และลูกจ้างอื่น โดยจำเลยเรียกประชุมผู้จัดการทุกฝ่ายรวมทั้งโจทก์ เพื่อ แจ้งเรื่องการลดเงินเดือน แล้วให้ผู้จัดการแต่ละฝ่ายแจ้งพนักงานในฝ่ายของตนทราบต่อไป ซึ่ง หลังจากนั้นได้มีการลดเงินเดือนพนักงานโดยโจทก์ และลูกจ้างอื่นไม่คัดค้านและยอมรับ เงินเดือนในอัตราใหม่ตลอดมา จึงถือได้ว่าโจทก์และลูกจ้างอื่นต่างตกลงโดยปริยายให้จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้างได้ จำเลยจึงมีสิทธิลดค่าจ้าง โจทก์ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2062/2545 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ฉบับ เดิมซึ่งประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2533 และฉบับใหม่ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2542 ได้กำหนดวันทำงานและเวลาทำงานปกติของโจทก์ไว้ในทำนองเดียวกันคือ ทำ งานสัปดาห์ละ 6 วัน เวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน คือ

วันอาทิตย์ ทางปฏิบัติโจทก์ให้ลูกจ้างแผนกการตลาดและขายต่างประเทศ แผนกการตลาดและขายในต่างประเทศ แผนกงบประมาณ แผนกบัญชี แผนกการเงิน แผนกจัดซื้อเม็ดพลาสติก แผนกสารสนเทศ และแผนกประสานการผลิต ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ โดยให้ทำงานวันเสาร์เว้นวันเสาร์สลับกันไป ส่วนวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจักรพงษ์ นางสาวศิริรัตน์ และนางอิงอรเป็นลูกจ้างโจทก์ ช่วงปี 2539 ถึง 2540 ในแผนกขายต่างประเทศทำงานกับโจทก์ โดยมีวันหยุดดังกล่าวต่อมาวันที่ 30 ธันวาคม 2541 โจทก์ออกประกาศให้ลูกจ้างโจทก์แผนกต่างๆ ดังกล่าวมาทำงานทุกวันเสาร์

เห็นว่า การที่โจทก์มีคำสั่งให้ลูกจ้างของโจทก์บางแผนกไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ในลักษณะวันเสาร์เว้นวันเสาร์สลับกันไปนั้นเป็นอำนาจบริหารจัดการของโจทก์ ซึ่งโจทก์ย่อมมีอำนาจกระทำได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อผลประโยชน์ของโจทก์ และการอนุญาตให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในลักษณะดังกล่าวโจทก์ก็อนุญาตแก่ลูกจ้างเป็นบางแผนกเท่านั้น มิใช่เป็นคำสั่งที่ให้ลูกจ้างของโจทก์ทั้งหมดถือปฏิบัติ อีกทั้งโจทก์ก็ได้ประกาศให้วันเสาร์เว้นวันเสาร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ของโจทก์แต่อย่างใด การที่โจทก์อนุญาตให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาตามที่โจทก์เห็นสมควรเท่านั้น ยังถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเจตนาเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยให้วันเสาร์เว้นวันเสาร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นอีก 1 วัน ฉะนั้น การที่โจทก์ประกาศให้ลูกจ้างของโจทก์มาปฏิบัติงานในทุกวันเสาร์ จึงเป็นการออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในวันทำงานตามปกติ ซึ่งลูกจ้างทุกคนของโจทก์จะต้องปฏิบัติตามอยู่แล้วตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามที่จำเลยอุทธรณ์แต่อย่างใด การที่ลูกจ้างทั้งสามของโจทก์ทำงานในวันเสาร์จึงเป็นการทำงานในวันทำงานตามปกติ ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามที่จำเลยวินิจฉัย ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว

- 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 กรุงไทยคาร์เร้นท์ แอนด์ลีส จำกัด (มหาชน)**

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณพรพรชกร รอดบรรจบ ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบุคคล
- คุณคุณอนิลทิตา สุขศิริวัฒนา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคล

✓ **บริษัท ยูนิค ไมนิ่ง จำกัด (มหาชน)** (ธุรกิจพลังงาน/ นำเข้า-จำหน่ายถ่านหิน)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณวสันต์ ชัยเรืองจิตจรัส ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สรรหาและว่าจ้าง
- คุณเสาวณีย์ อินทร์ชัยวงศ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

✓ **บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนอยุธยา จำกัด**

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณรัชดาพร เพ็ชรประกอบ ตำแหน่ง ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารงานทั่วไป
- คุณคุณนริสา แจ็งอัมพร ตำแหน่ง รอง ผจก.ส่วนทรัพยากรบุคคล

**6. สมัครเป็นสมาชิก BPM รับสิทธิพิเศษ และสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้**

- 5.1 ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม-อบรมประจำเดือนได้ 2 คน (**ฟรี**) ที่โรงแรมจัดมินิซีดี (สุขุมวิท 23) / BTS สถานีอโศก/ 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/ สำรวจอัตราค่าจ้างโบนัส 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 และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กำหนดการประชุมสามัญประจำปี (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	เทคนิคการทำ Training Needs ตามแนว Competency
10 พฤศจิกายน 2552	เทคนิคในการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน และการประยุกต์ใช้ผลสำรวจ
8-9 ธันวาคม 2552	สัมมนาจรรยาบรรณที่ – 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	หลักในการทำ KPI ของตำแหน่งงานต่างๆ
6 กรกฎาคม 2553	การสร้างระบบบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management Systems)

หมายเหตุ : \* เนื้อหา และหัวข้อการสัมมนาสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

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

#### อัตราค่าสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ - BPM

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

สมัครสมาชิกชมรมฯ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมกรุณาติดต่อเจ้าหน้าที่ Learning Center

คุณชนิษฐา (น้อง) ต่อ 208 มือถือ 081 353 7383 e-mail: [khanittha\\_y@bpit.co.th](mailto:khanittha_y@bpit.co.th)

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