



## วารสาร "สมาร์ท HR"

### ฉบับที่ 4 (เดือนธันวาคม 2552)

#### เนื้อหาในเล่ม

1. คำนำจากบรรณาธิการ: ว่าด้วยเรื่องโบนัสปี 52-53
2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR
  - ข่าวทั่วไป
    - ถูกปรับขึ้นค่าจ้างวงแตก กรรมการนายจ้าง-ลูกจ้างเสียงแตก เลื่อนลงมติปรับขึ้นค่าจ้างออกไป 21 ธ.ค.นี้
    - สรุปอัตราการว่างงานล่าสุดเดือน ตุลาคม 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)
    - ข่าวที่น่าสนใจอื่นๆ อีกมากมาย
  - ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ (ทั้งสัมมนาฟรีและที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย)
  - ข่าวแรงงานสัมพันธ์
    - พนักงาน Tesco Lotus ประท้วงเรื่องโบนัส
    - รามาชูส์ อินดัสตรีส์ จากพนักงาน 7,000 คน เหลือ 800 ที่ชีวิตแรงงานที่ยังต้องสู้ต่อไป
3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
  - เทคนิคต่างๆ ในงาน HR/ ตัวอย่าง/ เอกสาร/ แบบฟอร์มต่างๆ
    - หลักการและวิธีการลดอัตราการหยุดงาน
  - ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
  - สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน
    - สรุปข้อกฎหมายเรื่อง "ทำสัญญา ระเบียบแย้งกับข้อตกลงสภาพการจ้างได้หรือไม่"
  - สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
    - ฎีกาเกี่ยวกับการกระทำที่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงสภาพการจ้างในกรณีต่างๆ
5. รู้จักสมาชิก BPM
6. เป็นสมาชิก BPM

เขียนและรวบรวม โดย

อ.รุ่งนิกร สุขมงคล และทีมงาน

\*\*\*\*\*

## 1. คำนำจากบรรณาธิการ ; ว่าด้วยเรื่องโบนัสปี 52-53

ใกล้สิ้นปีแล้ว สำหรับคนทำงานด้านบุคคลแล้วเดือนธันวาคมคือเดือนที่ยิ่งที่สุดในรอบปี เพราะไหนจะงานเลี้ยงประจำปี แข่งกีฬา ประเมินผลงาน จ่ายโบนัส ขึ้นเงินเดือนประจำปี ฯลฯ (นี่เป็นเหตุผลหลักๆ ที่ Smart HR ฉบับนี้ออกล่าช้า) เท่าที่ดูข้อมูลคร่าวๆ ของแต่ละสำนักที่ทำ Salary Survey แล้ว พบว่าบริษัทที่เข้าร่วม Survey เกือบจะครึ่งหนึ่งงดจ่ายโบนัสในปี นี้ ซึ่งก็ไม่ได้เห็นข้อความคำหมายแต่อย่างใด เพราะจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำอย่างมากมาตั้งแต่ต้นปี 2552

บริษัทที่งดจ่ายโบนัสก็ไม่ได้ไม่น่าพอใจอะไรนัก เพราะบริษัทที่จ่ายโบนัสก็ไม่ได้จ่ายมากมาย แต่จ่ายตามผลประกอบการเท่าที่จะทำได้เท่านั้น แต่สำหรับคนทำงานด้าน HR แล้ว แม้บริษัทจะงดจ่ายโบนัส เราก็คงยังมีภาระเรื่องโบนัสอยู่ดี เพราะ HR มีภาระหน้าที่ต้องทำความเข้าใจกับพนักงานให้ยอมรับและเข้าใจได้เรื่องโบนัสอยู่ดี ซึ่งดูจะเป็นงานที่ยากกว่าการทำเรื่องจ่ายโบนัสซะอีก

ที่จริงแล้วการทำให้พนักงานยอมรับเรื่องที่จะไม่ได้โบนัสหรือได้รับในจำนวนที่น้อยนั้น หากจะทำให้ได้ผลดีและราบรื่นต้องดำเนินการให้เป็นกระบวนการ คือ ต้องมีการสื่อสารให้พนักงานรับรู้เรื่องความไม่แน่นอน (ว่าอาจจะได้น้อยหรือไม่ได้เลย) เป็นระยะๆ มาตั้งแต่ช่วงกลางๆ ปี เพราะตั้งแต่ช่วงกลางปีก็พอจะเริ่มคาดเดาผลประกอบการได้ในระดับหนึ่งแล้ว ยิ่งบริษัทไหนทำระบบ KPI แบบเต็มรูปแบบแล้ว ตัว KPI ขององค์กรจะมีเรื่องยอดขาย กำไร ด้วยซึ่งก็จะง่ายในการสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานได้ง่ายขึ้น แต่ถ้าบริษัทไหนไม่มี KPI องค์กร (หรือมีแต่ไม่ได้พูดถึงเป้าเรื่องรายได้ กำไร) HR ก็จะต้องสื่อสารให้พนักงานรับทราบสถานะการขาย สภาวะเศรษฐกิจที่กระทบต่อองค์กร เป็นระยะๆ เช่น มี E-mail บอร์ด จดหมายข่าว สารสารภายในบริษัท หรือสื่อสารผ่านการประชุมพนักงานในระดับต่างๆ ถ้าทำได้ยากให้ทำเดือนละครั้ง เดือนวันเดือน หรือแยะสุดก็ควรจะได้ไตรมาสละครั้ง หากทำแบบนี้ได้แล้วพนักงานจะรับสภาพการนี้ได้ คือทุกคนยอมเสียใจที่ทำงานมาทั้งปีแล้วไม่ได้รางวัล แต่ระดับความไม่พอใจยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ไม่ระเบิดออกมา เพราะรับรู้ถึงความไม่แน่นอนมาเป็นระยะๆ เหมือนกับได้รับเวลาทำใจมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว

เรื่องที่ถูกพูดถึงกันนั้น คือ งานด้านพนักงานสัมพันธ์ จากหลักการดังกล่าว ทำให้ HR มีกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรมได้มากมาย ที่สำคัญเป็นกิจกรรมในเชิงบวกด้วย อันจะช่วยเสริมภาพลักษณ์ของ HR ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรที่มีแผนกแรงงานสัมพันธ์ เพราะในหลายๆ องค์กรที่มีแผนกแรงงานสัมพันธ์มักจะให้แผนกนี้ทำงานในด้านที่เป็นลบ คือ รับผิดชอบเรื่องการดำเนินการทางวินัย ดูแลกฎระเบียบภายในองค์กร เป็นเรื่องน่าคิดว่าหากแผนกแรงงานสัมพันธ์รับผิดชอบงานที่เป็นด้านลบมากเกินไปแล้วเขาจะช่วยทำให้แรงงานสัมพันธ์ในองค์กรดีขึ้นได้อย่างไร

สรุปเรื่องโบนัส ขึ้นเงินเดือนประจำปีง่าย ๆ คือ อย่าทำให้พนักงาน Surprise หรืออย่าทำให้พนักงานช็อค มาประกาศว่างดจ่ายโบนัส งดขึ้นเงินเดือนเอาครั้งเดียวตอนสิ้นปีเลยโดยไม่มีการปูพื้นมาก่อน โดยเฉพาะองค์กรที่มีพนักงานระดับล่างอยู่มาก ต้องให้ความสำคัญมากๆ เพราะบางทีพนักงานระดับล่างต้องการการสื่อสารซ้ำๆ เป็นระยะเวลานานพอสมควร ประกอบกับวัฒนธรรมการใช้ชีวิตบ้านเรา พอปีใหม่ก็จะคิดก่อนนี้

ใหม่ๆ เพิ่ม เช่น เปลี่ยนตู้เย็น เปลี่ยน TV เปลี่ยนมือถือ ที่จะเปลี่ยนเพราะจะเอาโบนัสมาซื้อ แล้วหลายคนก็ซื้อล่วงหน้าด้วยระบบเครดิตไปแล้ว พอไม่ได้โบนัสเลยผิดหวังมาก ก็ไม่น่าแปลกใจที่ปีนี้ยังมีชาวพนักงานประท้วงเรื่องโบนัสอยู่เลย

## 2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR

**2.1 ข่าวทั่วไป** – เพื่อนๆ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ สามารถส่งข่าวสารที่ท่านต้องการประชาสัมพันธ์มาลงในส่วนนี้ได้ และทีมงานก็จะพยายามรวบรวมข่าวสารอื่นๆ ที่น่าสนใจมานำเสนอ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ความเป็นไปที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงาน HR

### ❖ ถกปรับขึ้นค่าจ้างวงแตก กรรมการนายจ้าง-ลูกจ้างเสียงแตก เลื่อนลงมติปรับขึ้นค่าจ้างออกไป 21 ธ.ค.นี้ (15 ธ.ค. 52 โพสต์ทูเดย์)

นางจันทวรรณ ทองสมบูรณ์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธานคณะกรรมการค่าจ้างกลางเปิดเผยว่า ที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างกลางยังไม่ได้ข้อสรุปในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศได้ เนื่องจากมีข้อมูลที่ต้องพิจารณาจำนวนมากและต้องทำด้วยความรอบคอบ เพราะขณะนี้เศรษฐกิจเพิ่งฟื้นตัว ทั้งนี้ ตัวแทนฝ่ายนายจ้างเสนอให้มีการพิจารณาใหม่ในวันที่ 21 ธ.ค. ที่จะถึงนี้ เวลา 14.00 น. หากนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นชอบในการประชุมดังกล่าว ก็สามารถลงมติให้มีการปรับขึ้น ค่าจ้างในวันดังกล่าวได้ทันที

นายสุรรัตน์ จันทวันเพ็ญ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง กล่าวว่า สาเหตุที่ไม่สามารถหาข้อยุติในการปรับขึ้นค่าจ้างเมื่อวานนี้ได้ เนื่องจากตัวแทนฝ่ายลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอนุกรมการวิชาการลดนกรองค่าจ้างที่เสนอปรับขึ้นค่าจ้างให้ จ.สมุทรปราการ เพียงจังหวัดเดียวอีก 4 บาท ส่วนกรุงเทพฯ และจังหวัดปริมณฑล ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ให้ขึ้นเพียง 2 บาท

“ฝ่ายลูกจ้างเห็นควรว่าให้ปรับขึ้น 4 บาทเท่ากัน เนื่องจากในทุกปีที่มีการปรับขึ้นจะให้กรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้ขึ้นในค่าจ้างในอัตราที่เท่ากัน เพราะไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพที่กรุงเทพฯ สูงกว่าจังหวัดอื่นๆ แต่ข้อเสนอนี้ นายจ้างไม่เห็นด้วย ทำให้ที่ประชุมยังไม่ได้ข้อสรุปในส่วนจังหวัดอื่นๆ ตามไปด้วย” นายสุรรัตน์ กล่าว

ด้านนายอรรถยุทธ ลีชะวณิช กรรมการค่าจ้างฝ่ายนายจ้าง กล่าวว่า กรรมการค่าจ้างจำเป็นต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ เพราะไม่ต้องการถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าใช้เวลาแค่ 1 ชั่วโมงเหมือนที่ผ่านมา ก็ลงมติให้ขึ้นค่าจ้างได้ 70 จังหวัด

แหล่งข่าวจากที่ประชุมเปิดเผยว่า การประชุมปรับขึ้นค่าจ้างวานนี้มีการถกเถียงกันนานกว่า 3 ชั่วโมง โดยที่ฝ่ายลูกจ้างต้องการให้ปรับขึ้นค่าจ้างกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 4 บาท แต่ฝ่ายนายจ้างเห็นสมควรให้ปรับขึ้นแค่ 2 บาทเท่านั้น จนตัวแทนฝ่ายนายจ้างวอล์กเอาต์ออกจากที่ประชุม

นอกจากข้อเสนอการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีนี้มี 6 จังหวัด ที่ไม่ได้เสนอให้มีการปรับขึ้นค่าจ้าง ประกอบด้วย จ.แม่ฮ่องสอน เชียงราย อุทัยธานี เพชรบูรณ์ สระแก้ว และสุโขทัย ส่วนจังหวัดที่มีการปรับค่าจ้างสูงสุดคือ จ.ภูเก็ต ที่ให้ปรับขึ้น 9 บาท

#### ❖ ILO เตือนคนตกทั่วโลกอาจพุ่งถึง 43 ล้านคน (09 ธ.ค. 52 [ผู้จัดกร](#))

เอเอฟพี/เอเจนซี – องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ของสหประชาชาติเผยแพร่รายงานชื่อ “วิกฤตงานทั่วโลกและต่อจากนั้น” (The Global Jobs Crisis and Beyond) ในวันจันทร์ (7) ระบุว่าวิกฤตเศรษฐกิจโลกทำให้มีคนราว 20 ล้านคนทั่วโลกถูกปลดออกจากงานเมื่อปีที่แล้ว และหากรัฐบาลประเทศต่างๆ รีบหยุดแผนการกระตุ้นเศรษฐกิจเร็วเกินไปก็อาจทำให้อีก 5 ล้านคนเสี่ยงตกงานเพิ่ม โดยที่รวมแล้วในช่วงระหว่างปี 2009 ถึง 2012 อาจจะมีคนตกงาน 43 ล้านคนทีเดียว ถ้ารัฐบาลไม่ได้นำเอานโยบายที่ถูกต้องมาใช้

ไอแอลโอคาดว่า ถ้าไม่มีมาตรการ “ที่เด็ดขาดมากขึ้น” ในการสร้างงานเพิ่ม การจ้างงานในประเทศร่ำรวยก็จะยังไม่กลับมาอยู่ในระดับเดียวกับช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ จนกว่าจะถึงปี 2013 ส่วนประเทศเศรษฐกิจเฟื่องฟูใหม่และประเทศกำลังพัฒนานั้น จะมีอัตราการจ้างงานคืนสู่ระดับเดียวกับก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจได้ตั้งแต่ปี 2011

#### ❖ ข่าวแพงอุตสาหกรรมกลับ ส.อ.ท.คาดปีหน้าภาคผลิตแรงงานขาด 2-3 แสนคน โดยเฉพาะช่างฝีมือ ผลสินค้าเกษตรราคาสูง แรงงานแห่กลับบ้าน (14 ธ.ค. 52 [โพสต์ทูเดย์](#))

นายทวีกิจ จตุรเจริญคุณ รองประธานสายแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) เปิดเผยว่า แนวโน้มการจ้างงานในปี 2553 จะมีเพิ่มขึ้น หลังจากที่กำลังซื้อสินค้าเริ่มทยอยกลับมา ซึ่งจะทำให้ภาคการผลิตขาดแคลนแรงงานทั่วไปรวมไม่ต่ำกว่า 2-3 แสนคน โดยเฉพาะระดับช่างฝีมือ ซึ่งเริ่มเห็นสัญญาณแล้วว่า บางอุตสาหกรรม เช่น กลุ่มสิ่งทอ รองเท้า ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ขาดแคลนแรงงานฝีมือ

นอกจากนี้ ยังได้รับรายงานจากสมาชิกส.อ.ท.หลายกลุ่ม ระบุตรงกันว่า แรงงานระดับช่างฝีมือและแรงงานทั่วไปทยอยกลับภูมิลำเนา เนื่องจากพืชผลทางการเกษตรมีราคาดี โดยเฉพาะข้าว อ้อย จึงกังวลว่าในปีหน้า แรงงานกลุ่มนี้อาจไม่กลับเข้ามาทำงานในภาคผลิต

สำหรับปัญหามาตาศพุดนั้นเบื้องต้นจะกระทบกับแรงงานในภาคการรับเหมาก่อสร้างก่อน จึง ไม่มีผล ต่อแรงงานภาคอุตสาหกรรมมากนัก และเชื่อว่าเมื่อทุกอย่าง สรุป ก็จะกลับมาเดินเครื่องการผลิตได้แต่ อาจจะช้ากว่าแผนที่วางไว้ เท่านั้น

“ปีหน้าเรื่องตกรงานไม่น่าห่วง แต่เด็กจบใหม่ระดับปริญญาตรีคงเจอปัญหาตกรงานเช่นเคย เพราะภาค การผลิตส่วนใหญ่ต้องการแรงงานระดับล่างและเป็นช่างฝีมือ ขณะที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ไม่น่าห่วง เพราะมีการปรับตัวเน้นใช้เทคโนโลยีแทนคน แต่ที่ที่น่าห่วงคือกลุ่มเอสเอ็มอี” นายทวิกิจ กล่าว

ด้านนายสกล ศิกษมัต นายกสมาคมรองเท้าไทย กล่าวว่า ขณะนี้กลุ่มผู้ผลิตรองเท้ากำลังประสบ ปัญหาขาดแคลนช่างฝีมือแล้ว 3,000-4,000 คน และเกรงว่าจะขาดแคลนเพิ่มขึ้นอีกในปีหน้า เนื่องจาก ขณะนี้คำสั่งซื้อเริ่มมีการทยอยกลับเข้ามาแล้ว โดยเฉพาะกลุ่มรองเท้าแฟชั่น รองเท้าแตะระดับราคาสูง ที่ ประเทศญี่ปุ่นและสหภาพ ยุโรปบางประเทศหันมาสั่งไทยผลิตแทนจีนเพื่อถ่วงดุลเรื่องการขาดดุลทาง การค้ากับจีน

สำหรับภาพรวมการส่งออกรองเท้าในปี นี้ คาดว่าจะติดลบประมาณ 17% ซึ่งถือว่าต่ำกว่าที่คาดว่าจะ ติดลบมากกว่า 20% ส่วนภาวะการแข่งขันนั้น แม้ว่าเวียดนามจะลดค่าเงินต่อแต่สินค้าของไทยก็สามารถ แข่งขันได้เพราะไทยเน้นสินค้าคุณภาพ โดยเฉพาะรองเท้าในกลุ่มแฟชั่น จึงไม่น่าเป็นห่วงมากนัก แต่กังวล ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมากกว่า

#### ❖ **กรม.อนุมัติหลักการจ่ายโบนัส ขรก.แต่มีเงินเหลือแค่ 2.5 พันล้านบาท**

นายวัชระ กรรณิการ์ รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เปิดเผยว่า ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี(ครม.)วันนี้อนุมัติ ในหลักการการจัดสรรเงินรางวัล(เงินโบนัส)สำหรับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดทำค่า รับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 52 วงเงิน 6,835 ล้านบาท

ทั้งนี้ ครม. ขอให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานงบประมาณ และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ร่วมกัน วางระบบและพิจารณาการใช้เงินที่เหลือจ่ายในการจัดสรรเงินเพื่อจ่ายโบนัสให้กับข้าราชการกว่า 1.5 ล้านคน เนื่องจากไม่ได้ตั้งงบประมาณในปี 53ไว้

นายกรณ์ศักดิ์ สภาวสุ รองนายกรัฐมนตรี กล่าวว่า ถึงแม้ว่าครม.จะเห็นชอบให้จ่ายโบนัสข้าราชการ แต่ก็ ยังไม่แน่ใจว่าจะสามารถจ่ายเงินโบนัสในปีงบประมาณ 52 ได้หรือไม่ เนื่องจากไม่ได้มีการตั้งเป็นงบประมาณ รายจ่ายไว้ในงบประมาณปี 53 ขณะที่เงินงบประมาณเหลือจ่ายในปีงบประมาณ 52 จำนวน 5,000 ล้านบาท นั้น ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินคงคลัง เมื่อมีเงินเหลือจ่ายจะต้องนำส่งคืนคลังครึ่งหนึ่ง ดังนั้น จะเหลือเงินที่ สามารถนำไปใช้จ่ายเป็นเงินโบนัส เพียง 2,500 ล้านบาท ดังนั้น ครม.จึงให้สำนักงานงบประมาณ และ ก.พ.ร.ไป ร่วมกัน วางระบบ และหาวิธีการนำเงินเหลือจ่ายมาจ่ายเป็นเงิน โบนัสข้าราชการ

“เรามีเงินเหลือจ่ายประจำปี 51 ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่กรมบัญชีกลางจัดทำไว้ และ ก.พ.ร.ได้ เปรียบเทียบกับโบนัสปี 51 พบว่า อาจจะมีข้อจำกัดในกรณีที่บางส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาไม่

มีงบประมาณเหลือจ่ายประจำปี 52 หรือมีแต่ไม่เพียงพอ แต่ประเด็นคือรัฐบาลไม่มีเงินมากขนาดนั้นและทำให้ ก.พ.ร.จะต้องแบกภาระงบประมาณทุกปี และอาจจะมากถึง 1 หมื่นล้านบาทต่อปี” นายกอร์ปศักดิ์ กล่าว

นอกจากนี้ ก.พ.ร.มีข้อเสนอว่า เพื่อไม่ให้เกิดการจ่ายเงินโบนัสข้าราชการ เป็นภาระเงินงบประมาณรัฐบาลทุกปี ที่คาดว่าจะในอนาคตจะสูงถึง 10,000 ล้านบาท จึงได้เสนอให้ส่วนราชการมีการประหยัดเงินงบประมาณด้านต่างๆ และนำเงินดังกล่าวมาจัดสรรจ่ายเป็นเงินโบนัสแทน แต่ยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ว่าจะให้นำงบประมาณที่ส่วนราชการประหยัดได้นำมาร่วมเป็นเงินสะสมก่อนจัดสรรเป็นเงินโบนัส หรือ ให้แต่ละส่วนราชการนำงบประมาณที่ประหยัดได้ จัดสรรเป็นเงินโบนัสกันเอง ทั้งนี้ รวมถึงข้อเสนอก่อนหน้านี้ว่าเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้น และหากรัฐบาลมีการจัดทำงานงบประมาณกลางปีงบประมาณ 53 ขอให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณจากงบกลางปี มาจัดสรรเป็นเงินโบนัสให้ข้าราชการด้วย ซึ่ง ที่ประชุม ครม.วันนี้ ไม่ได้มีการพิจารณาข้อเสนอดังกล่าว

#### ❖ อัตราการว่างงานล่าสุดเดือน ตุลาคม 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

- ประชากรไทย ณ เดือนธันวาคม 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 67.0 ล้านคน (ชาย 32.9 ล้านคน/ หญิง 34.1 ล้านคน)
- เดือนต.ค. 2552 มีกำลังแรงงาน 38.25 ล้านคน (กำลังแรงงานมีงานทำ 37.66 ล้านคน/ รอดูฤดูกาลทำงาน 1.8 แสนคน)
- เดือนต.ค. 52 มีคนว่างงานที่ระดับ 1.07% หรือจำนวน 4.1 แสนคน (ลดลง 0.13% หรือ 0.7 แสนคน เมื่อเทียบกับเดือน ก.ค. 52 ที่มีคนว่างงาน 4.8 แสนคน \*\*ต.ค.51 มีผู้ว่างงาน 4.5 แสนคน)
- เดือน ก.ค. 52 มีคนว่างงานที่ระดับ 1.2% จำนวน 4.8 แสนคน (ลดลง 0.2% หรือ 0.7 แสนคนเมื่อเทียบกับ เดือนมิ.ย. 51 ที่มีคนว่างงานทั้งหมด 5.5 แสนคน)
- เดือน มิ.ย. 52 ว่างงานที่ระดับ 1.4% จำนวน 5.5 แสนคน (ลดลง 0.2% หรือ 1.1 แสนคนเมื่อเทียบกับ เดือนมิ.ย. 51 ที่มีคนว่างงานทั้งหมด 6.6 แสนคน)
- สรุปอัตราการว่างงานลดลงอย่างต่อเนื่อง; เดือน พ.ค. 52 มีคนว่างงาน 6.6 แสนคน/ ในเดือนมิ.ย. 52 ลดลงเหลือ 5.5 แสนคน/ เดือน ก.ค. ลดลงเหลือ 4.8 แสนคน/ เดือน ต.ค. ลดลงเหลือ 4.1 แสนคน
- เดือน ต.ค. 2552 ในจำนวน 4.1 แสนคนที่ว่างงาน เป็นคนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 3.1 แสนคน (ต.ค. 51 คนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 2.7 แสนคน แสดงว่าเดือน ต.ค. 52 มีคนตกงานมากกว่า ต.ค. 51 จำนวน 4 หมื่นคน)
  - ข้อมูลคนว่างงานเดือน ต.ค. 2552; มาจากภาคการผลิต 1.2 แสนคน/ ภาคการบริการ และการค้า 1.2 แสนคน/ ภาคเกษตรกรรม 7 หมื่นคน (และมีผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 1.0 แสนคน \*\*น่าจะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่เป็นส่วนใหญ่)

## 2.2 ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ:

- **(สัมมนาฟรี)** หลักสูตร "สนทนาภาษาอังกฤษ (30 ชั่วโมง)" เมื่อจบการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกจะได้รับวุฒิบัตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สนใจสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมได้ที่วิทยาลัยแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถ.มิตรไมตรี กรุงเทพฯ โทร.022451707 ต่อ 321-322 ในวันและเวลาราชการ
- **(สัมมนาฟรี)** หลักสูตร "1-2-3 CRM: 3 ขั้นตอนสู่ความสำเร็จของระบบงาน CRM" โดย เกรียงไกร สุทธินราธร/ 21 มกราคม 2553 (09:30 - 17:00) ณ ศูนย์การศึกษาสาทรธานี มหาวิทยาลัยรังสิต ห้อง 808 (สถานี BTS ช่องนนทรี) จัดโดย บริษัท เอ ไอ ซิสเต็ม จำกัด ติดต่อ เกรียงไกร สุทธินราธร โทรศัพท์ : 0-2637-1142-3
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "การสัมภาษณ์คัดเลือกพนักงานเชิงรุก" โดย อ.พิพัฒน์ พล เพ็ชรเที่ยง/ 21 มกราคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้แยกสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อบริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิราหรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira\_w@bpit.co.th, rinyarat\_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "Workshop : การกำหนด KPI สำหรับฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร" โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล/ 27 มกราคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้แยกสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira\_w@bpit.co.th, rinyarat\_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "Workshop : การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่" โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล/ 4-5 กุมภาพันธ์ 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้แยกสาทร) ราคา 2,400 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ/ ราคา 5,000 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์

จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira\_w@bpit.co.th,  
rinyarat\_w@bpit.co.th)

- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "เทคนิคการขายอย่างมืออาชีพ" โดย อ.ดร.วิชัย ว่องศิลป์วัฒนา/ 11 กุมภาพันธ์ 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทร์ ใกล้เคียง สาทร์) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira\_w@bpit.co.th, rinyarat\_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "กลยุทธ์การตลาดสมัยใหม่" โดย อ.ดร.วิชัย ว่องศิลป์วัฒนา/ 11 มีนาคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทร์ ใกล้เคียง สาทร์) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail:rujira\_w@bpit.co.th, rinyarat\_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "การสร้างจิตสำนึกในงานบริการ" โดย อ.พิพัฒน์พล เพ็ชรเที่ยง/ 12 มีนาคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทร์ ใกล้เคียง สาทร์) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira\_w@bpit.co.th, rinyarat\_w@bpit.co.th)

**2.3 ข่าวแรงงานสัมพันธ์:** โดยในฉบับนี้ได้นำข่าวเรื่องพนักงานห้างดัง Tesco Lotus ประท้วงเรื่องโบนัสมาขึ้นต้น เพื่อจะได้สะท้อนให้เห็นว่า เรื่องแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้มีปัญหาเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นโรงงานเท่านั้น ธุรกิจอื่นๆ เช่น โรงแรม ธุรกิจบริการหลายแห่งก็เริ่มมีสภาพแรงงานเกิดขึ้น

❖ **โลดส์เร่งเคลียร์พนักงานชี้ยอมจ่ายโบนัสเต็ม** ผู้บริหารเทสโก้ โลดส์ เดินสายเคลียร์พนักงานพร้อมจ่ายโบนัสเต็มให้พนักงานระดับล่าง-กลาง

จากตามที่มีเหตุการณ์การชุมนุมของพนักงานบางส่วนของบริษัท [เทสโก้ โลตัส](#) โดยมีสาเหตุมาจากที่บริษัทฯ ได้ประกาศเป็นการภายในว่าจะลดการจ่ายโบนัสประจำปีลงส่วนหนึ่ง นั้น ดร. ดามพ์ สุกนธทรัพย์ รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส [เทสโก้ โลตัส](#) ได้ชี้แจงว่า ขณะนี้เหตุการณ์ทุกอย่างได้คลี่คลายแล้ว โดยผู้บริหารของบริษัทฯ ได้พบปะหารือกับพนักงานที่สำนักงานใหญ่และที่สาขาต่าง ๆ ซึ่งภายหลังจากที่ได้รับฟังข้อกังวลและข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัทฯ ได้ตัดสินใจที่จะจ่ายโบนัสเต็มให้กับพนักงานระดับล่างและระดับกลางของบริษัทฯ ในปีนี้

“เมื่อวานนี้ (3 ธ.ค.) ภายหลังจากที่บริษัทฯ ได้ออกประกาศภายในเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงานระดับล่างและระดับกลางของบริษัทฯ ปรากฏว่ามีพนักงานบางส่วนที่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่ายของตน อย่างไรก็ตามในวันนี้ผู้บริหารของบริษัทฯ ได้เดินทางไปเยี่ยมเยียนสาขาต่าง ๆ ของบริษัทฯ ซึ่งจากการหารือและได้รับฟังข้อกังวลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากเพื่อนพนักงาน คณะกรรมการของบริษัทฯ จึงได้ตัดสินใจที่จะจ่ายโบนัสเต็มให้กับพนักงานระดับล่างและระดับกลางดังกล่าว”

ดร.ดามพ์ กล่าวต่อไปว่า เดิมทีจากการพิจารณาภาวะเศรษฐกิจและผลการประกอบการของบริษัทฯ ซึ่งไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ มองว่าวิธีการเดียวที่เราจะสามารถรักษาพนักงานของเราไว้ได้ทั้งหมด โดยไม่ต้องมีการปลดพนักงาน คือการลดสิทธิประโยชน์บางส่วนของบริษัทฯ ลง ด้วยการลดโบนัสลงบางส่วน

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากที่ได้พูดคุยกัน พวกเราเห็นพ้องกันว่า พนักงานต้องมาก่อน ดังนั้น ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ หรือผลประกอบการของบริษัทฯ จะเป็นอย่างไร เราต้องร่วมต่อสู้ร่วมกัน ซึ่งขณะนี้ทุกฝ่ายต่างเข้าใจกันเป็นอย่างดี และสถานการณ์ทั้งหมดได้คลี่คลายลงแล้ว

“เราขอให้ความมั่นใจกับลูกค้าของเราได้ว่า ในขณะนี้ [เทสโก้ โลตัส](#) ทุกสาขาเปิดดำเนินการตามปกติ และพนักงานของเราทุกคนพร้อมที่จะให้บริการที่ดีที่สุดกับลูกค้าของเรา” ดร.ดามพ์ กล่าว

## ❖ รามาซูส์ อินดัสตรีส์ จากพนักงาน 7,000 คน เหลือ 800 ที่ชีวิตแรงงานที่ยังต้องสู้ต่อไป

หลังจากที่บริษัทรามาสูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ถูกบริษัทรองเท้าชื่อดัง “ไนกี้” ยกเลิกการสั่งซื้อและย้ายฐานการผลิตไปที่เวียดนาม สถานการณ์การจ้างงานในบริษัทรามาสูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ที่ก่อตั้งมากกว่า 15 ปี เริ่มมีปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ทำให้คนงานทนไม่ไหวต้องลาออกไปกว่า 6,000 คน และตอนนี้ยังคงเหลือลูกจ้างอีกประมาณ 800 ชีวิต ที่ยังไม่ทราบอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร

บริษัทรามาสูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ 81 หมู่ 8 ซอยแม่มาลัยทอง ต.นาป่า อ.เมือง จ.ชลบุรี นายจ้างคนปัจจุบันเป็นชาวอินโดนีเซีย สัญชาติอเมริกัน ไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตรงตามกำหนดเวลา บริษัทรามาสูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ก่อตั้งเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2536 เปิดดำเนินการกิจการผลิตรองเท้าส่งออกให้กับยี่ห้อ ไนกี้ ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้น บริษัทในเครือรามาสูส์กรุ๊ป รวม 5 บริษัท คือ

1. บริษัทรามาสูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด

2. บริษัท ไพรม์เคมికัล จำกัด
3. บริษัท พรีเมียมโมล จำกัด
4. บริษัท แอปพลายโพลิเมอร์ จำกัด
5. และบริษัท บริษัทฟุตแวร์ คอมโพเนนทส์ จำกัด ที่จังหวัดขอนแก่นอีกสองโรงงาน

ต่อมาประมาณเดือนสิงหาคม 2552 บริษัทไนกี้ ได้ยกเลิกออเดอร์การสั่งซื้อ โดยการโอนย้ายออเดอร์ทั้งหมดไปที่ประเทศเวียดนาม ทำให้บริษัทเกิดปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน และนำไปสู่การเกิดปัญหาดังต่อไปนี้

ประมาณเดือนสิงหาคม 2552 มีการเลิกจ้างพนักงานรายเดือน จำนวน 150 คน โดยทำเป็นสัญญาข้อตกลงว่าจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้กับพนักงานทุกคนที่ถูกเลิกจ้าง โดยแบ่งเป็นสามงวด แต่เมื่อครบกำหนดจ่ายเงินนายจ้างก็ยังไม่มีการจ่ายค่าจ้างแต่อย่างใด และปัจจุบันคดีอยู่ระหว่างการฟ้องศาลแรงงานภาค 2 ทุกคนยังไม่มีใครได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายตามที่นายจ้างทำสัญญาไว้

ต่อมาก็มีปัญหากการเลื่อนจ่ายค่าจ้างในรอบปีที่ผ่านมา

- พนักงานรายวันและรายเดือน รอบการจ่ายรายเดือนวันที่ 20 สิงหาคม 2552 บอกร้างเลื่อนการจ่ายมาเป็นวันที่ 25 สิงหาคม 2552 แต่เมื่อครบกำหนดขอเลื่อนไปจ่ายในวันที่ 28 สิงหาคม 2552 จำนวน 40% ของค่าจ้าง และส่วนที่เหลือเลื่อนการจ่ายออกไปเป็นวันที่ 1 กันยายน 2552 อีก 60%
- ค่าแรงพนักงานรายวันงวดวันที่ 25 สิงหาคม 2552 เลื่อนเป็น 28 สิงหาคม 2552 จำนวน 60% ส่วนที่เหลือเลื่อนการจ่ายออกมาเป็นวันที่ 2 กันยายน 2552 จำนวน 40%
- และเงินค่าจ้างของพนักงานรายเดือนงวดเดือนกันยายน 2552 ได้มีการเลื่อนการจ่ายจากวันที่ 21 กันยายน 2552 เป็นวันที่ 6 ตุลาคม 2552 และ
- พนักงานรายวันค่าจ้างงวดวันที่ 25 ตุลาคม 2552 มีการแบ่งจ่ายดังนี้ ครั้งแรก จ่ายในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2552 จำนวน 30% และครั้งที่สองในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2552 จำนวน 70%
- ค่าจ้างงวดวันที่ 20 ตุลาคม 2552 เลื่อนไปจ่ายในวันที่ 27 ตุลาคม 2552 จำนวน 25% และส่วนอีก 75% จ่ายให้ในวันที่ 30 ตุลาคม 2552
- ค่าจ้างของพนักงานรายวันงวดประจำวันที่ 25 ตุลาคม 2552 ได้บอกว่าขอเลื่อนการจ่ายอีก 50% ของค่าจ้างเป็นวันที่ 30 ตุลาคม 2552 แต่เมื่อถึงกำหนดจ่ายเพียง 25% และอีก 75% จ่ายให้ในวันที่ 6 พฤศจิกายน แต่พอถึงวันที่ 6 กลับจ่ายเพียง 25% โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ทราบ ส่วนที่เหลือ 50% และจ่ายให้ในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2552
- ค่าจ้างของเดือนพฤศจิกายนกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2552 มีการเลื่อนการจ่ายออกไปเป็นวันที่ 16 พฤศจิกายน 2552 จำนวน 50% และวันที่ 19 พฤศจิกายน 2552 อีก 50%

ในส่วนของพนักงานรายเดือนได้เลื่อนการจ่ายจากวันที่ 20 พฤศจิกายน 2552 เป็นวันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 โดยในประกาศจะจ่ายให้ 50% แต่เมื่อถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 กลับไม่มีการจ่ายให้ตามที่ประกาศ และเลื่อนไปจ่ายให้ในวันที่ 1 ธันวาคม 2552 จำนวน 25% และจ่ายให้อีก 75% ในวันที่ 3 ธันวาคม 2552

- ในส่วนของพนักงานรายวัน ได้ออกประกาศเลื่อนการจ่ายค่าจ้างจากวันที่ 25 เป็นวันที่ 27 พฤศจิกายน 2552 จำนวน 50% แต่จะจ่ายอีกงวดในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 จำนวน 50% แต่เมื่อครบกำหนดจ่ายมีการเลือกปฏิบัติโดยที่พนักงานบางคนได้รับ 100% และแผนกอื่นๆ ได้รับเพียง 25% ทำให้แผนกที่ได้รับเงิน 25% หยุดงานไม่ทำงานทำให้โรงงานต้องประกาศให้วันที่ 27 พฤศจิกายน 2552 เป็นวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง 75% และต่อมาในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 พนักงานทั้งหมดจึงได้รับค่าจ้างครบ

จากการเลื่อนการจ่ายค่าจ้างและจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดระยะเวลา ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนเป็นอย่างมาก เช่น

- ไม่มีเงินจ่ายค่าเช่าบ้านตามที่กำหนดต้องถูกเจ้าของห้องเช่าปรับ
- ไม่มีเงินจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟ
- ไม่มีเงินเพียงพอต่อการดำรงชีพ เพราะการจ่ายค่าจ้างแบ่งจ่ายเป็นหลายครั้ง
- ค่าสินเชื่อบ้านเช่าซื้อถูกคิดดอกเบี้ยทำให้เสียเครดิตโดยที่ไม่ใช่ความผิดของพนักงาน
- ถูกหักค่าทองถาม ค่าธรรมเนียม และค่าดอกเบี้ยเงินกู้ต่างๆ ที่จะต้องชำระในรอบปิด
- ต้องกู้เงินกู้นอกระบบมาใช้ในอัตราดอกเบี้ยที่สูง
- ไม่มีเงินส่งค่าเลี้ยงดูหรือค่าเทอมบุตร
- ไม่มีเงินส่งให้กับครอบครัวที่ต่างจังหวัด
- ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

จากปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้พนักงานจำนวนมากได้รับความเดือดร้อน ต้องรับผิดชอบปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความผิดของพนักงานเลย และบริษัทรามาศูส อินดัสตรี จำกัด มิได้พยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญหาแต่อย่างใด ปล่อยให้ปัญหาลุกลามไปเรื่อย เป็นการบีบพนักงานให้ลาออกจากงานเองโดยทางอ้อม เพราะเมื่อค่าจ้างได้รับไม่ตรงตามกำหนดปัญหานี้ล้นก็ตามมา จากในอดีตที่เคยมีพนักงานทั้งหมดประมาณ 7,000 คน ปัจจุบันมีพนักงานที่ยังคงเหลืออยู่และไม่รู้ชะตากรรมว่าจะเป็นอย่างไรมาก่อนประมาณ 800 คน เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้างบริษัทฯ ก็ออกประกาศเลื่อนการจ่ายโดยอ้างว่าไม่มีเงิน

บางครั้งพนักงานต้องออกมานั่งประท้วงกดดัน ทำให้งานที่มีอยู่จำนวนน้อยอยู่แล้วส่งล่าช้าออกไป ทำให้ลูกค้าขาดความมั่นใจในสถานภาพของสถานประกอบการ

ปัจจุบันพนักงานทุกคนในบริษัท รามาซูส กรุ๊ป คิดว่าไม่นานนายจ้างคงปิดกิจการและตงงานทั้งหมด แต่ก็ไม่ทราบอนาคตว่าจะได้รับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่ หลายครั้งที่พนักงานไปร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี แต่ยังไม่มีการตอบใดๆ.....หลายครั้งที่พนักงานเคยไปร้องเรียนที่ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเพื่อให้ลงมาแก้ไขปัญหามา แต่ยังไม่มีการตอบใดๆ.....หลายครั้งเคยทำหนังสือถึงกระทรวงแรงงานเพื่อให้ลงมาแก้ไขปัญหามา แต่ยังไม่มีการตอบใดๆ.....

วันนี้ จึงอยากขอเรียนผ่านสื่อไปถึงนายกรัฐมนตรี ให้หันกลับมาดูปัญหาของแรงงานให้มากกว่าที่ผ่านมาบ้าง อย่าไปลุ่มหลงกับตัวเลข GDP หรืออย่าไปมัวเถียงกันเรื่องเขาพระวิหารว่าเป็นของใคร เพราะตอนนี้คนไทยกำลังลำบากและขาดคนเหลือแล้ว

## ❖ 2 ตัวแทน สร.ไทรอัมพ์ฯ ออกบอกเล่าการถูกละเมิดต่อแรงงานและผู้บริโภคในยุโรป

(01 ธ.ค. 52 ประเทศไทย)

วานนี้ (29 พ.ย.52) เวลาประมาณ 21.30 น. 2 ตัวแทนสหภาพแรงงานไทรอัมพ์อินเตอร์เนชั่นแนลแห่งประเทศไทย คือ จิตรา คชเดช ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานไทรอัมพ์ฯ และ ธีญธร ศิริถาวรพัฒน์ รองประธานสหภาพแรงงานไทรอัมพ์ฯ พร้อมด้วยสมาชิกสหภาพทั้งที่อยู่ในโรงงานและส่วนที่ถูกเลิกจ้างประมาณ 40 คน ได้มาถึงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อเตรียมออกเดินทางไปรณรงค์บอกเรื่องราวการถูกละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นแก่องค์กรแรงงาน และองค์กรผู้บริโภคในประเทศยุโรป ประกอบด้วย ออสเตรีย เบลเยียม สวิตเซอร์แลนด์ เยอรมนี และเดนมาร์ก

โดยจิตราและธีญธรได้ออกเดินทางโดยสายการบินออสเตรีย เวลา 23.55 น. เพื่อไปลงที่เวียนนา ประเทศออสเตรีย แล้วจึงเดินทางไปบรัสเซล ประเทศเบลเยียม

ในการเดินทางครั้งนั้นนอกจากเพื่อไปบอกเล่าเรื่องราวการละเมิดสิทธิที่แรงงานประสบให้แก่องค์กรทั้งผู้บริโภคและแรงงานได้ทราบแล้ว ตามแผนการเดินทางยังจะได้เข้าร่วมประชุมกับองค์กรสมาพันธ์แรงงานสิ่งทอโลก และทั้ง 2 ยังต้องการพบกับนายจ้างตัวจริงที่เป็นชาวเยอรมนี ที่มีสำนักงานใหญ่ในสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อเจรจาหาข้อยุติปัญหา พร้อมทั้งการหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดอีกในอนาคต ทั้งนี้ ตามแผนการเดินทาง ตัวแทนทั้ง 2 จะเดินทางกลับมาถึงประเทศไทยในวันที่ 23 ธันวาคมนี้

อย่างไรก็ตาม ก่อนขึ้นเครื่องได้เกิดเหตุขัดข้อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ยอมให้จิตรา ออกนอกประเทศ โดยอ้างถึงหมายจับที่ทางจิตรา ถูก สน.ดุสิตขออำนาจศาลให้ออกหมายจับ ในวันที่ 27 สิงหาคม 2552 (ดู ตร.ออกหมายจับ 3 แกนนำคนงานโทรอัมพ์ฯ สุานชุมนุมปิดถนนหน้าทำเนียบฯ ก่อความวุ่นวาย ทำปชช. เดือดร้อน) แต่จิตราได้แย้งว่าตนได้รับการประกันตัวแล้ว หลังจากเข้ามาขอตัวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ สน.ดุสิต เมื่อวันที่ 18 พ.ย.ที่ผ่านมา (ดู 2 แกนนำโทรอัมพ์ฯ ได้ประกันตัว อ.รัฐศาสตร์ จุฬาฯ ใช้ตำแหน่งประกัน) ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องขอหลักฐานดังกล่าวจาก สน.ดุสิต จนเหลือเพียง 10 นาทีก่อนเครื่องออก จึงสามารถขึ้นเครื่องและเดินทางได้ทัน

ส่วนทางผู้ชุมนุมทั้งที่หน้าโรงงานหรือบริษัท บอดี แฟร์ชั่น ประเทศไทย ที่เป็นบริษัทลูกของ บริษัทโทรอัมพ์ฯ บริเวณนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ และบริเวณใต้ถุนกระทรวงแรงงาน ที่ดินแดง กรุงเทพฯ การชุมนุมยังคงดำเนินต่อไป เป็นวันที่ 154 โดยในวันดังกล่าวบริเวณใต้ถุนกระทรวงแรงงานก็ได้มีการเริ่มจัดสรรพื้นที่ระหว่างผู้ชุมนุมกับกระทรวงเพื่อทำการจัดนิทรรศการเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งจากคำบอกเล่าแล้วคาดว่ากระทรวงแรงงานจะจัดงานใหญ่กว่าทุกปี

ในส่วนผู้ชุมนุมได้มีการจัดสรรพื้นที่อย่างเป็นระเบียบ เช่น พื้นที่สำหรับทำอาหาร พื้นที่สำหรับนอน พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมและพื้นที่สำหรับทำการผลิตชุดชั้นใน “Try Arm” เป็นต้น พร้อมรับมือหากมีหมายศาลไล่ที่เพื่อทำกิจกรรมดังกล่าว (ดู ก.แรงงานเตรียมขอหมายศาลไล่คนงานโทรอัมพ์ฯ และ กระทรวงแรงงานเตรียมขออำนาจศาลไล่อดีตคนงานโทรอัมพ์ฯ พื้นที่)

#### ❖ แรงงานบริษัทโตโยประท้วงกลางดึกโดยบริษัทไม่ยอมจ่ายเงินค่าแรง (01 ธ.ค. 52 ผู้จัดการ)

แรงงานบริษัท โตโย จำกัด ในเมืองระยองกว่า 200 คนชุมนุมประท้วงกลางดึก บริษัท ไม่ยอมจ่ายเงินค่าแรงรวมเป็นเงินทั้งสิ้นกว่า 1,000,000 บาท

เมื่อเวลา 23.30 น.คืนที่ผ่านมา (30 พ.ย.52) พ.ต.ต.พันธศิริ พันธศิริ สารวัตรเวร สภ.มาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง รับแจ้งมีแรงงานก่อสร้าง บริษัท โตโย จำกัด กว่า 200 นาย ชุมนุมประท้วงบริเวณถนนไอนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เนื่องจากไม่พอใจบริษัทไม่ยอมจ่ายเงินค่าแรงรวมเป็นเงินทั้งสิ้นกว่า 1,000,000บาท ร.ต.ท.เจริญ เดชพวง รอง สวป.สภ.มาบตาพุด นำกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจพร้อมด้วยกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยปฏิบัติการพิเศษ(นปพ.) จ.ระยอง รีบเดินทางมารักษาความปลอดภัย ท่ามกลางเสียงโห่ร้องไม่พอใจ ที่ทำงานแล้วยังไม่ได้ค่าแรง

นายเอกรินทร์ ทองสุกดี โปรเจคต์ บริษัท โตโย จำกัด กล่าวว่า บริษัท โตโย รับงานมาจากบริษัท ซีอีว จำกัด ซึ่งบริษัท ซีอีว จำกัด เป็นผู้ได้ประมูลงานรับเหมาก่อสร้าง แทงค์ฟาร์ม โรงงาน อารีซีเอส จำกัดใน

เครือข่ายบริษัท เอสซีจี จำกัด ตามปกติบริษัท ซีอีว จะเป็นผู้จ่ายเงินค่าแรงให้กับแรงงาน แต่ที่ผ่านมา มีการจ่ายเงินไม่ตรงตามกำหนด ในคืนนี้พนักงานกว่า 200 คน ที่ยังไม่ได้เงินค่าแรงงาน จึงออกมาเคลื่อนไหวเรียกร้องให้มีการจ่ายเงินค่าแรงโดยเร็ว

ล่าสุดทางบริษัท ไทโย ได้นำเงินสดกว่า 1,000,000 บาท มาจ่ายทดลองค่าแรงงานกว่า 200 คน แล้ว นายวิชัย เพชรประกอบกล่าว และว่าแรงงานกว่า 200 คนเข้าใจผิดคิดว่า บริษัท ไทโย ติดค้างค่าแรง ต่อมา บรรดาแรงงานกว่า 200 คน ได้รับเงินค่าแรงครบทุกคน ทำให้แรงงานแยกย้ายกันเดินทางกลับ

### ❖ ลูกจ้างอินโนเวทฯ นิคมฯ ลำพูน ประท้วงนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง (01 ธ.ค. 52 [ประเทศไทย](#))

วันนี้ (30 พ.ย.52) เมื่อเวลาประมาณ 10.00 น.ที่บริเวณหน้า บริษัท อินโนเวท ประเทศไทย ซึ่งเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ภายในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อ.เมือง จ.ลำพูน พนักงานกะเช้าของบริษัทกว่า 300 คน ได้ออกมาชุมนุมกัน โดยให้เหตุผลว่าทางผู้บริหารไม่ยอมจ่ายค่าแรงของเดือน พฤศจิกายนตามกำหนดเวลา นอกจากนั้นในวันนี้ยังได้เรียกพนักงานมาทำงานตามปกติแต่กลับไม่มีงานให้ทำ โดยอ้าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 75 เรื่องการปิดงานชั่วคราว

ล่าสุดในช่วงบ่าย มีการพูดคุยระหว่างตัวแทนพนักงานที่ออกมาชุมนุม กับผู้บริหาร โดยมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูนเข้าร่วมด้วย ภายหลังจากที่การพูดคุยแล้วเสร็จ เจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ ได้ออกมาบอกกับพนักงานว่า อีก 3 วัน คือในวันที่ 3 ธ.ค.ที่จะถึงนี้ ให้พนักงานและนายจ้างไปเจรจากันใหม่อีกครั้งที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ซึ่งหากมีความคืบหน้าผู้สื่อข่าวจะรายงานให้ทราบต่อไป

ทั้งนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 75 ตาม พ.ร.บ.แก้ไข ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 กำหนดให้นายจ้างที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการ ชั่วคราว ต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างมิได้ให้ลูกจ้างทำงาน และจะต้องทำการแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ

### 3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล

มีสมาชิกถามมาหลายคนเคยสอบถาม (บางคนก็บ่นให้ฟัง) ว่าจะมีหลักการและวิธีการลดอัตราการหยุดงาน ได้อย่างไร ฉบับนี้ก็เลยยกเอาเรื่องนี้มาเขียน แต่ข้อเขียนต่อไปนี้เป็นเพียงแนวคิดและประสบการณ์ของผู้เขียนคนเดียว อาจจะมีผู้อ่านบางท่านมีไอเดียดีๆ หรือมีข้อคิดเห็นเป็นอย่างไรก็ e-mail มาแลกเปลี่ยนกันได้ เพราะประเด็นนี้

เป็นปัญหาเรื้อรังของหลายองค์กร ในขณะที่เดียวกันอีกหลายๆ องค์กรกลับไม่มีปัญหาเรื่องนี้ นั่นแสดงว่าประเด็นนี้เป็นเรื่องที่สามารถบริหารจัดการให้ได้

ก่อนที่จะคุยกันเรื่องหลักการและวิธีการลดอัตราการหยุดงาน อยากจะเริ่มด้วยการชี้ให้เห็นถึงผลเสียของการมีอัตราการหยุดงานสูงให้เห็นกันชัดๆ เสียก่อน

### **(ยกตัวอย่าง) หากพนักงานในองค์กรหยุดงานเฉลี่ย 2 วัน/คน/เดือน**

- ทำงาน 26 วันต่อเดือน (หยุดวันอาทิตย์) ดังนั้นอัตราการหยุดงาน = 7.69%
- หากมีพนักงาน 1,000 คน เท่ากับต้องมีวันหยุดงาน 2,000 วันต่อเดือน ซึ่งอาจจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้งานเดือนละ 400,000 บาท (คำนวณจากฐานค่าจ้าง 200 บาท/วัน)
- หากโรงงานต้องใช้คน 1,000 คนเต็มทุกวัน มี 2 ทางเลือก คือ
  1. จ้างคนเพิ่มอีก 8.2% (หรือจ้างคนเพิ่มอีก 82 คน; ค่าจ้าง 426,400 บาท + ค่าสวัสดิการอีก 10% จำนวน 42,640 บาท รวม = 469,040 บาท/เดือน)
  2. ทำ OT เพิ่มอีก (ซึ่งค่าใช้จ่ายโดยรวมต่ำกว่าการจ้างคนเพิ่มเพียงเล็กน้อย)

**ดังนั้น มีค่าเสียหายทางตรงจากการหยุดงาน = 10,428,480 บาท/ปี**

จากตัวอย่างข้างต้น จะเห็นว่าหากคำนวณเป็นเงินกันจริงจังแล้ว อัตราความสูญเสียจากการหยุดงานมีมูลค่าสูงมาก และหากพิจารณาอย่างถ่วงถ่วงแล้วอาจจะสามารถจำแนกความเสียหายจากการมีอัตราการหยุดงานที่สูงได้ดังนี้

#### **1) ความเสียหายทางตรง; ต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าที่ควรจะเป็นอีก ~10%**

- ต้องจ้างคนเผื่อไว้ประมาณ 5-10% จากอัตรากำลังที่ควรจะเป็น
- มีการทำ OT มากกว่าที่ควรจะเป็น

#### **2) ความเสียหายทางอ้อม**

- เสียเวลาการจัดการเกี่ยวกับการหยุดงาน เช่น การจัดการใบลา การจัดหาคนทำงานแทน
- ขาดเสียในกระบวนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากคนมาทำงานแทนไม่เก่งพอ หรือคนทำงาน OT นานๆ จะล้าทำให้ขาดประสิทธิภาพ
- อาจจะส่งมอบสินค้าไม่ทัน
- ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานแย่งลง

จะเห็นว่าความเสียหายและผลกระทบจากการหยุดงานนั้นมีมาก ดังนั้นองค์กรมีประเด็นปัญหาเรื่องนี้ จึงต้องให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษอย่าปล่อยให้เรื้อรัง เพราะหากปล่อยให้พนักงานปฏิบัติไปจนชินจะแก้ไขได้ยาก

วิธีการแก้ไขปัญหาการหยุดงานบ่อยของพนักงาน ให้เริ่มต้นเหมือนการแก้ปัญหาทั่วไป คือ ต้องหาสาเหตุก่อนว่า อะไรเป็นสาเหตุหลักที่พนักงานหยุดงาน ซึ่งเราอาจจะเลือก 5 สาเหตุแรกมาหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งการจะค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของการหยุดงานได้ จะต้องอาศัยหัวหน้างานที่ต้องเคร่งครัดกับการ

ซักถามสาเหตุการลางาน เพราะหัวหน้างานบางคนอาจจะไม่ละเอียดพอ บางคนถือว่าการลาเป็นสิทธิ์ที่ทำได้ก็ไม่ได้สนใจอะไรมากนักก็อนุมัติง่าย สำคัญมากที่เราต้องรู้เหตุผลที่แท้จริงของการหยุดงาน ซึ่งมักมีหลายหลายเหตุผล อาทิเช่น

- เจ็บป่วย (จริง)
- เบื่อ (มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน)
- เบื่อ (มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน)
- เบื่องาน
- เบื่อชีวิต (มีปัญหาส่วนตัวเยอะ)
- มินิสัยเกียจคร้าน
- หนีหนี้
- มีธุระจำเป็นต้องไปจัดการ

หลังจากเราได้สาเหตุหลักๆ ของการลาหยุดงานได้แล้วก็นำมาพิจารณาเลือกวิธีการแก้ไข ซึ่งหลักการแก้ไข และวิธีการแก้ไขมีอยู่มากมาย ซึ่งแต่ละองค์กรก็ต้องเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดกับองค์กรของตนเอง ซึ่งหลักการ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไข-ควบคุมให้พนักงานหยุดงานน้อยลง มีดังนี้

#### 1) การแก้ไขด้วยการสร้างระบบ ตัวอย่าง เช่น

- ออกระเบียบเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่มี
- ปรับปรุงระเบียบเดิมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ทำคู่มือการลางาน แล้วอธิบายให้ทุกคนเข้าใจให้ตรงกัน
- เอาประวัติการลาไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาจ่ายโบนัส-ปรับค่าจ้าง-เลื่อนตำแหน่ง
- ตั้งเป้าหมายลดการหยุดงานของแต่ละหน่วยงานแล้วแข่งขันกัน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้มาตรฐาน

#### 2) การแก้ไขด้วยการปรับปรุงวิธีการบริหารงาน

- สร้างแรงจูงใจให้อยากมาทำงาน
- ควบคุมการลา (ทำควบคู่กันไปกับการสร้างแรงจูงใจ)
- สร้างให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาการหยุดงานของลูกน้องได้
- ผู้บังคับบัญชาพูดคุยกับลูกน้อง (ที่มีปัญหาการลางาน) เป็นประจำในเรื่องการมาทำงานและการลา
- หัวหน้างานยกย่องคนที่ประวัติการมาทำงานดี (บริษัทอาจให้รางวัลพิเศษ)
- คนที่ประวัติการมาทำงานไม่ดีต่ำกว่ามาตรฐาน มีชื่อติดบอร์ด
- ฯลฯ

หวังว่าสมาชิกที่อ่านคงได้ไอเดียนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้นะครับ และอย่างที่กล่าวไปตอนต้น สมาชิกท่านใดมีความคิดเห็นหรือประสบการณ์ใดๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้อย่าลืมส่ง e-mail มาแชร์ให้เพื่อนๆ สมาชิกได้รับรู้กัน

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

#### **4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล**

##### **4.1 สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน**

ในฉบับนี้ขอควรวะหว่างเรื่องสาระของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน พร้อมทั้งตอบคำถามสมาชิกไปด้วย เพราะมีสมาชิกถามเข้ามาเรื่องทำนองว่า **“จะสามารถทำสัญญาจ้างพนักงานชั่วคราวหรือแย้งกับข้อตกลงสภาพการจ้างได้หรือไม่?”**

เรื่องนี้ต้องไปดู พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้วางกรอบเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพื่อมิให้ถูกนายจ้างที่ไร้จริยธรรมและคุณธรรมเอาัดเอาเปรียบโดยระบุไว้ในมาตรา 20 ความว่า **“เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชั่วคราวหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า”** นั้นหมายความว่า สัญญาประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ที่นายจ้างออกมาแล้วขัดหรือแย้งกับข้อตกลงสภาพการจ้างนั้นไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง”

บทบัญญัติข้างต้นมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ให้นายจ้างตกลงหรือทำสัญญากับลูกจ้างบางคนหรือบางกลุ่มในทางที่จะทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นลดลงไป ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างบางคนเหล่านั้น ทำให้เกิดการแบ่งแยกแตกความสามัคคี หรือทำให้ลูกจ้างแต่ละกลุ่มหรือแต่ละคนได้รับผลประโยชน์จากนายจ้างแตกต่างกัน อันจะทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในแต่ละสถานประกอบกิจการควรจะมีฉบับเดียวและใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้างทั้งสถานประกอบกิจการ

ทั้งนี้ข้อตกลงตามมาตรา 20 นี้เป็นข้อตกลงที่มีผลสืบเนื่องมาจากการแจ้งข้อเรียกร้องตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์เท่านั้น หากเป็นข้อตกลงสภาพการจ้างที่เกิดจากการออกโดยนายจ้างฝ่ายเดียว (เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน) แล้วนั้น สามารถทำข้อตกลงขัดหรือแย้งกับข้อตกลงสภาพการจ้างได้หากลูกจ้างยินยอม

มาตรา 20 (พรบ.แรงงานสัมพันธ์) นี้ได้ถูกนำมาอ้างในคำพิพากษาศาลฎีกาและในการฟ้องร้องคดีของฝ่ายลูกจ้างที่ฟ้องว่านายจ้างได้แก้ไขระเบียบข้อบังคับหรือได้ออกคำสั่งต่างๆ ทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่เคยได้รับอยู่ลดลง ผู้ฟ้องมักจะอ้างว่าการกระทำของนายจ้างนั้นเป็นการขัดต่อมาตรา 20 คือเป็นการทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งการอ้างมาตรานี้เพื่อประโยชน์ในการฟ้องคดีดังกล่าวน่าจะไม่ต้องด้วยเหตุที่ถ้านายจ้างจะออกระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับใดมาก็ตาม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นก็ไม่ใช่การทำสัญญาจ้าง

แรงงานเพราะมิใช่ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคน ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับต่างๆ เป็นการกระทำของฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวจึงไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ถ้าจะอ้างให้ลูกจ้างต้องนำจะต้องอ้างว่านายจ้างได้ออกประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ออกมาเป็นการลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างลงอันถือว่าการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยนายจ้างมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 กล่าวคือ มิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อไปตามขั้นตอนของกฎหมายฉบับดังกล่าว เมื่อนายจ้างมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับฉบับใหม่ที่นายจ้างออกมาจึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

#### 4.2 สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019 – 2022/ 2523) - เปลี่ยนให้ลูกจ้างกลางวันไปทำงานเป็นกะไม่ได้หากลูกจ้างไม่ยินยอม

นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้แย้งจะถือยินยอมแล้วยังไม่ได้ การประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้จึงเป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียวไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1373/ 2527) - แก้ไขข้อบังคับส่วนใดเป็นคุณใช้บังคับได้ส่วนใดไม่เป็นคุณใช้บังคับไม่ได้

นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับโดยพลการ แม้ข้อบังคับใหม่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยส่วนรวมยิ่งกว่าข้อบังคับเดิมแต่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ดังนั้นข้อบังคับในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จจึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7920/2543) – ย้ายตำแหน่งงานต่ำกว่าเดิมถือว่าไม่เป็นคุณใช้บังคับไม่ได้

เมื่อเป็นลูกจ้างกันแล้ว แม้จะไม่ปรากฏว่าได้มีการตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือก็ตาม แต่ข้อตกลงการจ้างดังกล่าวก็มีลักษณะเป็นสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ และเมื่อปรากฏว่ามีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ระบุว่าสภาพการจ้างอื่นที่ไม่ใช่เรื่องผลต่างค่าจ้างขั้นต่ำกับเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปีและโบนัสทั้งสองฝ่ายตกลงให้คงเดิมด้วย ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ วรรคสอง แม้นายจ้างจะมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งใดได้ก็ตาม แต่การสั่งดังกล่าวก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐ การที่นายจ้างย้ายลูกจ้างจากตำแหน่งหัวหน้าห้องเครื่องไปเป็นพนักงานธรรมดาในแผนกตัดเม็ดกระสวยซึ่งเป็นย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าเดิมทั้งต้องทำงาน

เป็นกะหมุนเวียนสลับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานและออกจากงานตลอดเวลา ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอนเช่นเดิม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า คำสั่งของนายจ้างที่ย้ายลูกจ้างไปทำงานที่แผนกตัดเม็ดกระดาษขัดต่อกฎหมายดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ

❖ (คำพิพากษาฎีกาที่ 7239/2544) - ลดตำแหน่งลดเงินเดือนไม่ได้

การที่จำเลย (นายจ้าง) มีคำสั่งยกเลิกตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขายซึ่งโจทก์ (ลูกจ้าง) ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวและมีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานในหน้าที่พนักงานขายซึ่งให้ลดเงินเดือนเดือนละ ๗,๐๐๐ บาทนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็นโทษแก่โจทก์ กล่าวคือ เป็นการลดตำแหน่งของโจทก์จากตำแหน่งที่มีอำนาจบังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่พนักงานขายคนอื่นมาเป็นพนักงานขายทั่ว ๆ ไป อีกทั้งลดเงินเดือนซึ่งเป็นรายได้ประจำที่มีจำนวนแน่นอนลงอีกด้วย เมื่อโจทก์ไม่ได้ให้ความยินยอม จำเลยย่อมไม่มีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวได้ตามลำพังฝ่ายเดียวเนื่องจากมิใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง คำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามนัยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐ ไม่มีผลบังคับแก่โจทก์

❖ (คำพิพากษาฎีกาที่ 9017/ 2550) – เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้

เดิมนายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในฝ่ายผลิต ๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ต่อมานายจ้างได้เปลี่ยนแปลงช่วงเวลาของลูกจ้างดังกล่าวเป็น ๒ ช่วงเวลา ช่วงที่หนึ่ง ๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ช่วงที่สอง ๑๖.๐๐ - ๐๑.๐๐ นาฬิกา แม้จะเป็นไปตามเงื่อนไขในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าหากจำเป็นนายจ้างสามารถกำหนดเวลาทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติได้ก็ตาม แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานช่วงเวลาที่สองโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ลูกจ้างไม่ยอมมาทำงาน นายจ้างสั่งลงโทษลูกจ้างโดยให้พักงานและไม่จ่ายค่าจ้างจึงไม่ชอบ

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

- มีสมาชิกถามมาว่าจะประกาศเปลี่ยนแปลงวันทำงานจากเดิมเคยทำงานจันทร์ถึงศุกร์ แต่ต่อมาบริษัททำธุรกิจบริการเพิ่มอีกอย่าง ซึ่งธุรกิจดังกล่าวในทางปกติธุรกิจนี้แล้วลูกค้าจะมาใช้บริการในวันเสาร์-อาทิตย์กันมาก บริษัทจึงประกาศวันทำงานใหม่ให้มีเวรทำงานเสาร์-อาทิตย์ด้วย แต่พนักงานทุกคนยังได้หยุด 2 วันต่อสัปดาห์เช่นเดิม  
ตอบ กรณีนี้ต้องให้พนักงานยินยอมถึงจะดำเนินการได้ ทั้งนี้ให้ดูข้อกฎหมายและคำพิพากษาศาลฎีกา ในข้อ 4.1 และ 4.2 ข้างบนประกอบครับ

## 5. รู้จักสมาชิก BPM :

### ○ บริษัท ฮิลติ (ไทยแลนด์) จำกัด (จำหน่ายเครื่องจักร-เครื่องมือในการก่อสร้าง)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณรณชัย โลพันธ์ศรี ตำแหน่ง HR Manager
- คุณวิริยา ผลจันทร์ ตำแหน่ง HR & Admin Supervisor

### ○ บริษัท เคอร์ โลจิสติกส์ จำกัด

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณคุณศุภชัย บุสนาม ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- คุณคุณณัฐกรพัฒน์ หลอดแก้ว ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

### ○ บริษัท แสงสิริ เอ็มแอลเค จำกัด (รับเหมาแรงงาน/ รับเหมาโครงข่ายสายโทรศัพท์)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณอมลรดา เพ็งจันทร์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- คุณจิรัชยา แสงกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

## 6. สมัครเป็นสมาชิก BPM รับสิทธิพิเศษ และสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- ✓ ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม-อบรมประจำเดือนได้ 2 คน (ฟรี) ที่โรงแรมจัสตินซิตี (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)
- ✓ ส่งพนักงานในบริษัทเข้าร่วมสัมมนา Public Training ที่ชมรมจัดขึ้นในราคาไม่เกิน 900 - 1,500 บาท/คน ใช้สถานที่ของโรงแรม โดยชมรมจะเป็นผู้ประสานงานกลางในการจัดสัมมนาในหัวข้อต่างๆ ที่สมาชิกต้องการ อันจะทำให้บริษัทสมาชิกลดค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรลงได้จำนวนมาก
- ✓ ได้รับส่วนลดพิเศษ 10 – 25 % ในการจัดฝึกอบรมสัมมนาภายในองค์กร (In-house Training)
- ✓ ได้สิทธิ์เข้าร่วมสำรวจโครงสร้างเงินเดือนประจำปี ฟรี! / อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของผู้จบการศึกษาใหม่/ สำรวจการให้สวัสดิการ/ สำรวจอัตราค่าจ้างโบนัส และขึ้นเงินเดือนประจำปี (จัดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - โดยทำการสำรวจอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ)

- ✓ รับวารสาร “สมาร์ท HR” (เป็นลักษณะ E-Newsletter) ที่เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในแวดวง HR และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ฟรี! ทุก 2 เดือน
- ✓ มีที่ปรึกษาไว้ให้คำปรึกษาในการบริหารงานบุคคล หรือปัญหาด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ โดยนักบริหารงานบุคคล และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

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	เทคนิคการหา 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	หลักในการหา KPI ของตำแหน่งงานต่างๆ
6 กรกฎาคม 2553	การสร้างระบบบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management Systems)

หมายเหตุ : \* เนื้อหา และหัวข้อการสัมมนาสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

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

สมัครสมาชิกชมรมฯ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมกรุณาติดต่อเจ้าหน้าที่ Learning Center

คุณริญญารัตน์ (น้อง) ต่อ 208 มือถือ 081 353 7383 e-mail : rinyarat\_w@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)

#### อัตราค่าสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ - BPM

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