

รายงานวิจัย

ประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์
ในข้อตกลงสภาพการจ้าง

RIGHTS AND INTEREST ISSUES IN CURRENT
COLLECTIVE AGREEMENTS IN THAILAND

จุฑา มนต์ไพบูลย์

CHUTA MANUSPHAIBOOL

จก
ศ 15
004089



ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ABSTRACT

Workers in Thailand were given the right to organize and the right to bargain collectively in 1972 when the ban imposed since 1958 was revoked. From the date the long-awaited freedom was allowed, thousands of industrial disputes occurred many of which culminated into work stoppages. Collective agreements concluded in the past were arbitrary and did not differentiate clearly as to the labour's and management's rights and interests.

The purpose of this study is to investigate whether representatives of most union and management in Thailand have become sophisticated enough to have their respective rights and interests clearly spelled out in their collective agreements.

This study is based on both primary and secondary sources of data. The questionnaires were designed and sent to 437 trade unions, 75 of which filled and returned the questionnaires. Other data were obtained from companies' rule books and selected Labour Court cases.

Results of the study were as follows:-

Workers' Rights

The Labour law provides the workers with many types of leave of absence, but the workers through their unions demanded and negotiated for more liberal provision.

- a. Annual vacation The law regulates that the employers shall grant their employees the total of six work days with full pay after the employees have served the full year of service. Collective bargaining agreements concluded later allows more days commensurate with length of service.
- b. Sick leave Workers are generally satisfied with the current provision, i.e 30 work days with pay per annum. Certain agreements contain clauses on whether and how annual performance evaluation should be affected by the extent of sick leave utilised by the workers.
- c. Other types of leave of absence Labour-management negotiation little attention to the magnitude of leave as employers are compelled by labour law to announce clearly the rights of workers to take leave and conditions attached. The collective bargaining agreements studied, are, therefore, concerned more with the grievances that resulted from the administration of workers' applications for leave.

Workers' Interests

Industrial disputes have been predominantly related to wage and other monetary compensations. The collective bargaining agreements, therefore, contain many interest issues major ones of which are as follows.

Wage payment Conditions and procedures are included in 40 agreements.

Cost of living allowance This item is gradually merged into wage rate, but a large number of CBA still contain this issue.

Overtime Payment Though the agreement, in fact, is the repetition of the law, both union and management still discussed and recorded their agreement to help prevent possible breach and abuse.

Other interests Other interest issues relating to monetary compensation are on wage adjustment along with minimum wage raise, bonus, commission, medical allowances, etc.

In general the substance of the agreement is predominantly just the solution to prior grievances. Grievances that motivated workers to unite are mainly payment for their contribution. Both rights and interest issues contained in current

collective bargaining agreement, therefore, lack sophistication. They do not cover collective right of the union, union and job security clause, wage escalation clause, productivity clause etc., as commonly found in the collective bargaining agreement of industrialised countries.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การดำเนินการวิจัย เรื่อง "ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ในข้อตกลงสภาพการจ้าง" เป็นโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการเงิน จากมูลนิธิ ฟริตริช เอแบรท ซึ่งผู้วิจัยได้เริ่มงาน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๒๔ เป็นต้นมา โดยทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงสภาพการจ้างที่จดทะเบียนไว้กับกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พร้อมกับทำการสำรวจ ภาคสนามด้วยการออกแบบสอบถามสภาพแรงงานทั้งสิ้น ๔๒๔ แห่ง และได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน ๗๘ แห่ง ซึ่งเป็นตัวอย่างของการวิเคราะห์ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาประมวลกฎหมายแรงงาน ตลอดจนคำพิพากษาคดีแรงงาน เพื่อประกอบคำอธิบายในงานวิจัยนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ในข้อตกลงสภาพการจ้าง ว่า ประเด็นใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ และประเด็นใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งนี้ เพื่อจักได้เป็นแนวทางแห่งการจัดทำข้อตกลงสภาพการจ้างในสถานประกอบการอย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังได้ทราบทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการด้วย

รายงานวิจัยนี้อาจมีประโยชน์ต่อวงการแรงงานอยู่บ้าง ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณมูลนิธิ ฟริตริช เอแบรท ผู้แทนสภาพแรงงาน และฝ่ายจัดการ ที่ได้มีส่วนช่วยออกแบบสอบถาม คุณประสงค์ รัตนินท์ ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่แรมแรงงาน ที่ได้ให้ความร่วมมือด้านข้อมูล คุณจำเนียร จวงตระกูล ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย กับ คุณไพบูลย์ แก้วเพทาย เลขาธิการสภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งเป็นผู้วิจารณ์งานวิจัย ในเบื้องต้น รวมทั้งคุณสุภชัย มณีสไพบูลย์ ที่ได้ช่วยเหลือแนะนำและแก้ไขรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สุดท้ายคือเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ ที่ได้จัดพิมพ์รายงานครั้งนี้

ส่วนข้อผิดพลาดใด ๆ ที่ปรากฏในที่นี้ ผู้วิจัยขอรับผิดชอบแต่ผู้เดียว

จาก มณีสไพบูลย์



	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญเรื่อง	(ข)
สารบัญตารางภาคผนวก	(ง)
บทที่ I บทนำ	1
1.1 สภาพของปัญหา	1
1.2 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของรายงาน	4
บทที่ II สิทธิและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐาน	5
2.1 สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	5
2.2 สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	6
2.3 ผลประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	8
2.4 ผลประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	9
2.5 สิทธิและผลประโยชน์ของนายจ้าง	10
บทที่ III สิทธิและผลประโยชน์ในระบอบข้อมังคัม ข้อเรียกร้อง และข้อตกลงสหภาพการจ้าง	13
3.1 สิทธิในการกำหนดวันและเวลาการทำงาน	13
3.2 ข้อตกลงในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์	16

เลขหมู่ ๑๓
 ๙ 15
เลขทะเบียน 004089
วัน.เดือน.ปี 30 ต.ย 30

	หน้า
บทที่ IV ทักษะและพฤติกรรมของลูกจ้างกับนายจ้างในเรื่องสิทธิ - และผลประโยชน์	19
4.1 ทักษะและพฤติกรรมของนายจ้าง	20
4.2 ทักษะและพฤติกรรมของลูกจ้าง	21
บทที่ V บทสรุป	23
เอกสารอ้างอิง	24
รหัสและรายชื่อของสหภาพแรงงานที่อ้างอิงในรายงานผลการศึกษา	26
ตารางภาคผนวก	30 - 79
แบบสอบถามการสำรวจข้อตกลงสหภาพการจ้าง	80 - 91

สารบัญตารางภาคผนวก

ตาราง		หน้า
ชุดที่ ๑	สภาพภาพของสหภาพแรงงาน	๓๐
ชุดที่ ๒	ค่าจ้าง - ค่าล่วงเวลา, วิธีการจ่าย	๓๘
ชุดที่ ๓	วันหยุด - การลา	๕๘
ชุดที่ ๔	วิธีการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การลงโทษ	๕๕
ชุดที่ ๕	ผลประโยชน์ตอบแทน	๖๓
ชุดที่ ๖	การบังคับใช้ข้อตกลงสภาพการจ้าง	๗๔

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ง)

บทที่ I

บทนำ



1.1 สภาพของปัญหา

ข้อตกลงสภาพการจ้างซึ่งถือ เป็นส่วนหนึ่งของกติกากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีขึ้น โดยกำหนดให้มีสาระสำคัญครอบคลุม เจื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง การยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ของลูกจ้าง ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการในการแก้ไขเพิ่มเติม หากนายจ้างกับลูกจ้างมิได้มีการปรึกษาหารือหรือเจรจาต่อรองกันจัดทำขึ้น ก็ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีขึ้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง ดังนั้นข้อตกลงสภาพการจ้างที่ใช้อยู่ในประเทศไทยจึงอาจหมายถึงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งนายจ้างเป็นฝ่ายจัดทำขึ้นโดยลำพัง หรืออาจหมายถึงข้อตกลงร่วมซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองโดยผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนสหภาพแรงงานหรือผู้แทนพนักงาน ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นยังไม่มีสหภาพแรงงาน

เมื่อระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่นายจ้างต้องจัดทำขึ้นต้องมีมาตรฐานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน การศึกษา เรื่องนี้จึงต้องครอบคลุมถึงสิทธิและผลประโยชน์อันเกี่ยวกับการจ้างงานซึ่งบัญญัติไว้แล้วในกฎหมาย การระงับคดีกฎหมายแรงงานโดยเหตุจำเป็นในชั้นตุรภิกษิตี หรือโดยไม่มีชั้นตุรภิกษิตีได้เป็นชนวนเหตุที่สำคัญในกรณีพิพาทแรงงาน มีการยื่นข้อเรียกร้องขอสิทธิและผลประโยชน์ในสิ่งที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้แล้ว ให้นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างและโดยที่นายจ้างจำนวนมากขาดความรู้ความเข้าใจในข้อบัญญัติของกฎหมาย ได้มีปฏิเสธที่จะยินยอมตามข้อเรียกร้องบางประการซึ่ง เป็นเพียงการขอให้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายเท่านั้น

นับแต่ พ.ศ. 2515 ซึ่งมีการประกาศใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ เงินทดแทน ฯลฯ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2516 จนบัดนี้เป็นระยะเวลาพอสมควรที่จะศึกษาวิเคราะห์วิวัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ในด้านการจัดทำข้อตกลงสภาพการจ้างว่า ทั้งฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงานได้มีความรู้และประสบการณ์สูงขึ้นเพียงใดในการจัดทำข้อเรียกร้อง พฤติกรรมในการเจรจาต่อรองและการบรรลุข้อตกลงสภาพการจ้าง โดยพิจารณาจากลักษณะของข้อตกลงที่เกิดขึ้นว่า ได้เน้นหนักและมีแนวโน้มที่เห็นชัดในก้นใดระหว่างเรื่องของสิทธิและ เรื่องของผลประโยชน์ตอบแทน ประเด็นใดเป็นสิ่งที่ตกลงกันได้ยาก มีการละเมิดบ่อยครั้ง และประเด็นใดต้องอาศัยกลไกของรัฐในการประนีประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนการนำคดีไปสู่การวินิจฉัยของศาลแรงงานและศาลฎีกาในที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการในเมืองต้นโดยการศึกษาข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทและองค์การต่าง ๆ จำนวน 35 แห่ง ข้อตกลงสภาพการจ้างที่จดทะเบียนไว้กับกรมแรงงานจำนวน 78 ฉบับ ตลอดจนคำพิพากษาคดีแรงงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้จัดการบุคคล กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้เจรจาต่อรองข้อเรียกร้อง เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ผู้ไกล่เกลี่ยหาข้อยุติและผู้ทำหน้าที่อนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาท เพื่อสรุปทัศนคติ เห็นประกอบการจัดทำรายงานการวิจัยดังนี้

1.2 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อวัตถุประสงค์ในการก่อให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน ผู้ทำการวิจัยได้ยึดหลักการจำแนกลักษณะของสาระแห่งข้อตกลงสภาพการจ้างในประเด็นสิทธิและผลประโยชน์ ดังนี้

สิทธิ หมายถึง โอกาสที่บุคคลหรือองค์การมีโดยชอบธรรมโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ข้อตกลงหรือจารีตประเพณี จะใช้หรือละเว้นการใช้ก็ได้ โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่สามารถที่จะบังคับให้ใช้หรือให้ละเว้นการใช้

สิทธิของลูกจ้าง ในข้อตกลงสภาพการจ้างมีอาทิ เช่น สิทธิในการหยุดงาน สิทธิในการลาหยุดงานโดยเหตุต่าง ๆ สิทธิที่จะใช้เวลาพัก ตามกำหนดของตน สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สิทธิที่จะร้องเรียนให้ฝ่ายจัดการแก้ไขข้อหาข้อเดือดร้อน ความไม่เป็นธรรมต่างๆ สิทธิที่จะก่อตั้งและ เข้า เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เข้าร่วมประชุมหรือนัดหยุดงานโดยปราศจากอาวุธและไม่ขัดต่อกฎหมายของบ้าน เมือง เป็นต้น

สิทธิของนายจ้าง ย่อมหมายถึง ความชอบธรรมที่จะกำหนดแผนงานบริหารกิจการเลือกจ้างหรือ เลิกจ้างบุคคล ตามความจำเป็นของงาน โดยปราศจากการแทรกแซงขัดขวางจากสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิยุ่งเกี่ยว ครบใดที่การใช้สิทธิของนายจ้างนั้น ไม่เป็นการละเมิดต่อสิทธิอันชอบธรรมของลูกจ้างหรือข้อตกลงที่ทำไว้กับสหภาพแรงงาน

ผลประโยชน์ หมายถึง สิ่งที่ถูกกระทำให้หรือ ได้รับ เป็นการตอบแทนบริการที่ได้รับจากกันและกัน เป็นพื้นฐานแห่งการแลกเปลี่ยน

ผลประโยชน์ของลูกจ้างในกรณีจ้างแรงงาน คือค่าจ้างและสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าค่าจ้างหรือสวัสดิการนั้นจะจ่ายเป็นเงิน หรือเงินและสิ่งของก็ตาม ที่นายจ้างให้ตอบแทนการทำงานตามค่าสิ่งหรือระเบียบข้อบังคับ

ผลประโยชน์ของนายจ้างในกรณีจ้างแรงงาน คือผลงานหรือประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งลูกจ้างต้องให้แก่ นายจ้าง เป็นการแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง

ทั้งสิทธิและผลประโยชน์ในการจ้างงานนี้จะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้ และคู่กรณีมีสิทธิที่จะเจรจาต่อรอง เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตามโอกาสอันควรในเงื่อนไข เวลาและระเบียบแบบแผนที่กฎหมายกำหนด และที่คู่กรณีได้ตกลงกันไว้ การเสนอแก้ไขเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งก็เพื่อผลประโยชน์ของฝ่ายของตน หากเรียกร้องเปลี่ยนแปลงมากเกินไปเกิดความพอดีหรือไม่สอดคล้องกับความประสงค์ของผู้เกี่ยวข้องก็ย่อมเป็นเรื่องที่ตกลงกันได้ยากจนกลายเป็นประเด็นพิพาทต่อไปได้

เท่าที่เป็นมาประเด็นพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นด้านผลประโยชน์เนื่องจากลูกจ้างและสหภาพแรงงานต้องการให้นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในระยะหลัง เมื่อภาวะการต่าง เศรษฐกิจไม่อำนวยให้นายจ้างยินยอมได้มากนัก แนวโน้มเรียกร้องและข้อตกลงสภาพการจ้างได้มีลักษณะค่อนข้างไปในด้านสิทธิของลูกจ้างและสหภาพแรงงานมากขึ้นโดยลำดับ

1.3 ขอบเขตของรายงาน

ในส่วนแรกของรายงานวิจัยชิ้นนี้จะกล่าวถึงสิทธิและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน โดยการให้ความเห็นทางวิชาการเพิ่มเติม ส่วนที่สองเป็นการสรุปข้อมูลที่ได้ค้นพบจากระเบียบข้อบังคับและข้อตกลงสภาพการจ้าง รวมทั้งการอธิบายถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการพิพาทแรงงานในบางสถานประกอบการ ก่อนที่จะบรรลุข้อตกลงในสิทธิและผลประโยชน์บางเรื่อง ในส่วนท้ายของรายงานวิจัยนี้จะเป็นการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขั้นตอนแห่งการจัดทำข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง ทิศนะของนายจ้างและสหภาพแรงงานที่มีต่อสิทธิและผลประโยชน์การจ้างต่าง ๆ ที่เคยเป็นประเด็นพิพาท เพื่อประโยชน์ในการที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ศึกษาทำความเข้าใจทัศนนะของอีกฝ่ายหนึ่งก่อนที่จะตั้งต้นเอาชนะกันในสิทธิและผลประโยชน์บางประการซึ่งสถานประกอบการบางประเภทอาจยินยอมไม่ได้หรือแม้สหภาพได้มากก็อาจไม่เป็นประโยชน์มากนักต่อสมาชิกของตน

บทที่ II

สิทธิและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดสิทธิและผลประโยชน์ เบื้องต้นไว้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้าง การใช้แรงงาน โดยทั่วไปแล้วเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิที่พึงได้และให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ หากไม่กำหนดสิทธิและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานเอาไว้ ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายเสียเปรียบในด้านเศรษฐกิจและสังคม อาจต้องยินยอมทำงานโดยยินยอมให้นายจ้างใช้อำนาจที่เหนือกว่าปฏิบัติเสรีการให้สิทธิและผลประโยชน์ที่จำเป็น

2.1 สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยซึ่งปรากฏในรูปประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 มีสาระสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 สิทธิในการรับค่าจ้างค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอตามกำหนดเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในกฎหมาย ระ เบียบข้อบังคับและข้อตกลง โดยปราศจากความแตกต่างในด้านเพศหรือลัทธิศาสนา พร้อมทั้งสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้าง เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ฯลฯ

2.1.2 สิทธิในการมีเวลาหยุดพักในระหว่างวันและเวลาทำงาน ซึ่งอาจจะหยุดพักตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ หรือสลับสับเปลี่ยนกันในลักษณะที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเวลาพักรับประทานอาหาร และเวลาพัก เพื่อผ่อนคลายความ เหน็ดเหนื่อยตามปกติ

2.1.3 สิทธิที่จะได้หยุดงานในวันหยุดประเภทต่าง ๆ ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีสัปดาห์ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน

วันหยุดตามประเพณีอย่างน้อยปีละ 13 วัน และวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน

2.1.4 สิทธิที่จะขอลาหยุดงานเนื่องจากการป่วยหรือการ -
คลอดบุตร กฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างที่ป่วย มีสิทธิลาป่วยได้โดยได้รับค่าจ้างปีละ 30
วันทำงาน และลาคลอดได้ 60 วัน โดยได้ค่าจ้าง 30 วัน

2.1.5 สิทธิในการได้รับค่าทดแทนเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบ
อุบัติเหตุ อันเนื่องมาจากการทำงาน

2.1.6 สิทธิที่จะปฏิเสธการทำงานนอกเวลาปกติ หากมีกิจ
ธุระจำเป็น ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะปฏิเสธคำสั่งให้ทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ
แม้ว่านายจ้างจะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้ถูกต้องตามกฎหมายก็ตาม

2.1.7 สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้าง
ลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างนั้นมิได้กระทำความผิดตามข้อ 47 ของประกาศกระทรวง -
มหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยในอัตราเท่า
กับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 90 วัน และ 180 วัน แล้วแต่ว่าอายุงานของ
ลูกจ้างนั้นครบ 120 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี ครบ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี และ 3 ปี -
ขึ้นไปตามลำดับ

2.1.8 สิทธิที่จะได้รับการบอกกล่าวให้ทราบเงื่อนไขการจ้าง
และระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกัน
ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานประกาศใช้โดยเปิดเผย

2.2 สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สิทธิแก่ลูกจ้าง
มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

2.2.1 ให้สิทธิลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งและเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยกำหนดให้มีสหภาพแรงงานได้ 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานเฉพาะบริษัท และสหภาพแรงงานเฉพาะอุตสาหกรรม

2.2.2 ให้สิทธิลูกจ้างและ/หรือสหภาพแรงงาน ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงเดิม

2.2.3 ให้สิทธิลูกจ้างและ/หรือสหภาพแรงงาน ในการดำเนินการนัดหยุดงานตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด เพื่อสนับสนุนหรือผลักดันให้นายจ้างตกลงตามข้อเรียกร้อง

2.2.4 ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการร้องเรียน กล่าวหา หรือฟ้องร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน เมื่อนายจ้างละเมิดข้อตกลงสภาพการจ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

2.2.5 ให้สิทธิในการดำเนินการสหภาพแรงงาน โดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐ

2.2.6 ให้สิทธิลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง และได้รับการคุ้มครองจากการลงโทษ กีดกันแก้งจากนายจ้าง โดยกำหนดมาตรการให้ได้รับการคุ้มครองจากศาลแรงงาน

2.2.7 ให้สิทธิสหภาพแรงงาน ในการควมสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน หรือร่วมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อประสานความร่วมมือระหว่างสหภาพต่าง ๆ

2.2.8 ให้สิทธิสหภาพแรงงาน ในการเสนอชื่อผู้แทนสหภาพแรงงาน เข้าร่วมการคัดเลือก เลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง ให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ

2.2.9 ให้สิทธิกรรมการสหภาพแรงงาน ใช้งานของนาย-
จ้างเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้าง ในการเจรจาการ
ไกล่เกลี่ยและการมีภาคข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งการลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่
ทางราชการกำหนด

2.2.10 ให้สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และ
เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทาง
อาญา หรือทางแพ่ง สำหรับการดำเนินงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 99
ของระเบียบนี้ซึ่งวงเล็บนี้ นอกเสียจากว่าบุคคลดังกล่าว ได้กระทำความผิดทางอาญา

2.3 ผลประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองในด้านผลประโยชน์ดังต่อไปนี้

2.3.1 ให้ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำ และตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง โดยสม่ำเสมอตามกำหนดเวลา

2.3.2 ให้ลูกจ้างได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้าง หากเป็นการ
เลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด

2.3.3 ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนในรูปค่ารักษาพยาบาล
และค่าทดแทนอื่น ๆ เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน
ให้นายจ้าง

2.3.4 ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิ หรือผลประโยชน์ตามกฎหมาย
อื่นที่มีความคุ้มกัน ไม่เกินการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ
มิให้นายจ้างถือว่าสิทธิและผลประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน เป็นสิ่งทดแทน หรือลบ-
ล้างสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับอยู่แล้วตามกฎหมายอื่น

2.4 ผลประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีส่วนที่เป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างดังนี้

2.4.1 ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเดิม เว้นแต่ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าเป็นการคุ้มครองมิให้นายจ้างลดหย่อนผลประโยชน์ที่ได้ตกลงไว้กับลูกจ้าง

2.4.2 ให้การคุ้มครองผลประโยชน์แก่สมาชิก โดยระบุให้การดำเนินกิจการของสหภาพ ซึ่งอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม จะต้องกระทำในที่ประชุมใหญ่และให้นายทะเบียนมีอำนาจเข้าแทรกแซง หากปรากฏว่าสหภาพแรงงานดำเนินงานไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

2.4.3 คุ้มครองผลประโยชน์ตอบแทนในการจ้างงานของลูกจ้าง มิให้ถูกกลั่นแกล้งตัดทอนสิทธิประโยชน์ เนื่องมาจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

นอกเหนือจากการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างตามที่ระบุในกฎหมายแรงงานที่กล่าวถึงโดยสังเขปข้างต้นแล้ว ยังมีการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยลักษณะการจ้างงานอีกด้วย กรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง จะต้องมีเหตุที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างได้รับทราบ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง หากไม่สามารถกระทำดังกล่าวได้ นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องออกใบผ่านงานให้แก่ลูกจ้างด้วย

2.5 สิทธิและผลประโยชน์ของนายจ้าง

ผู้ประกอบการมีสิทธิที่จะเลือกจ้างบุคคลใด เมื่อใด ในอัตราค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายเพียงใดก็ได้ เป็นสิทธิอันชอบธรรมของนายจ้าง ตราบใดที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กฎหมายไทยเพียงแต่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราเดียวกันสำหรับงานประเภทเดียวกัน โดยไม่นำความแตกต่างด้านเพศมาเป็นข้อพิจารณา ในข้อนี้ปรากฏอยู่เสมอว่ามีการละเมิดโดยเหตุผลประการต่าง ๆ โดยไม่มีลูกจ้างที่เป็นหญิงฟ้องร้องเอาผิด จะเห็นว่านายจ้างตามกฎหมายไทย มีสิทธิในการเลือกจ้างบุคคลได้ตามความต้องการของตนเอง ในขณะที่ในต่างประเทศยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน จำกัดสิทธิของนายจ้างมิให้เลือกจ้างบุคคลโดยคำนึงถึงลัทธิศาสนา สัญชาติ เพศ และผิวอีกส่วนหนึ่งด้วย

สำหรับสิทธิในการเลิกจ้าง นายจ้างในประเทศไทยก็ถูกจำกัดสิทธิแต่เพียงในด้านการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Unfair dismissal) เพื่อคุ้มครองสิทธิของสหภาพแรงงานเท่านั้น นายจ้างมิได้ถูกบังคับให้ต้องแบกรับภาระการจ้างบุคคลที่ทุพพลภาพ หรือ เจ็บป่วยเรื้อรัง นายจ้างจึงสามารถเลิกจ้างได้โดยการจ่ายเงินชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด เท่านั้น

ในด้านของชั่วโมงการทำงานซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีอัตราสูงสุดต่อสัปดาห์ สำหรับอุตสาหกรรมและธุรกิจประเภทต่าง ๆ นายจ้างที่ฉลาดก็อาจใช้สิทธิให้มีชั่วโมงทำงานในแต่ละวันแตกต่างกัน ให้สอดคล้องกับธุรกิจของตน โดยที่เมื่อรวมจำนวนชั่วโมงทั้งหมดแล้วอาจไม่ต้องเสียค่าล่วงเวลา

แม้แต่ในด้านการลาพักผ่อนของลูกจ้าง กฎหมายก็กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีสิทธิที่จะกำหนดให้ลูกจ้างลาพักผ่อน เมื่อใดก็ได้ จึงสามารถกำหนด

ให้เป็นประโยชน์ต่องานของนายจ้างได้

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 251๑ นายจ้างมีสิทธิเช่นเดียวกับสภาพแรงงานในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในทางที่นายจ้างจะได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น ส่วนสิทธิในการปิดงานคน - จ้างนั้น นายจ้างจะไม่ได้ถือต่อเมื่อการเจรจาต่อรองและการประนีประนอมข้อพิพาทสัม - เเทลว ทั้งนี้จะต้องแจ้งเจตนาที่จะปิดงานคนจ้างนั้นให้ฝ่ายลูกจ้างและกรมแรงงาน ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

ในบ้านผลประโยชน์ของนายจ้างย่อม เกิดขึ้นจากสิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาและสั่งการให้ลูกจ้างนั้นทำงานให้แก่ตนอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้

สิทธิและผลประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นพื้นฐานความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้ทั้งสองฝ่ายยึดถือ เป็นแม่บทในการกำหนดกติกาแห่งการ ทำงานร่วมกันนี้ ในระยะแรก ๆ ที่มีการบังคับใช้กฎหมาย นายจ้างมักจะละเมิด สิทธิของลูกจ้างและละเลยการให้ผลประโยชน์ตอบแทนบางประการอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ลูกจ้างรวมตัวกันประท้วงและยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างให้แก้ไขปรับปรุง จนผลที่สุดได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้นโดยลำพัง ต่อจากนั้นทั้งสองฝ่าย ก็ได้มีการเลือกตัวแทนของตนเข้าการเจรจาต่อรองแก้ไขปรับปรุงข้อตกลงสภาพการ - จ้าง ทั้งในส่วนที่เป็นระเบียบข้อบังคับในการทำงานและในส่วนที่เป็นข้อตกลงที่ได้ ร่วมกันจัดทำไว้ บางแห่งก็สามารถตกลงกันได้ด้วยดี บางแห่งก็เกิดเป็นข้อพิพาท ขัดแย้ง จนถึงขั้นของการนัดหยุดงาน ทั้งนี้เนื่องจากข้อเรียกร้องบางประการ นายจ้างเห็นว่า เป็นการเรียกร้องสิทธิที่ก้าวล้ำเข้าไปสู่ส่วนที่ถือว่าเป็นสิทธิพื้นฐาน ของนายจ้าง ในบ้านผลประโยชน์ข้อเรียกร้องบางข้อ เป็นสิ่งที่นายจ้างบางแห่ง

บางประเภทธุรกิจสามารถตกลงยินยอมได้ แต่บางแห่งก็ไม่สามารถตกลงตามข้อ
เรียกร้อง เช่น การเรียกร้องขอโบนัสเพิ่มขึ้น หรือสวัสดิการต่าง ๆ ในอัตราสูง
ขึ้น ในขณะที่บริษัทประสบปัญหาในการดำเนินการ

รายงานการวิจัยในบทต่อไปจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ แห่ง
ข้อเรียกร้อง และข้อตกลงที่เกิดขึ้น โดยแยกกล่าวในเรื่องของสิทธิและในเรื่องของ
ผลประโยชน์ โดยจะชี้ให้เห็นว่าสิทธิและผลประโยชน์เรื่องใดที่มีแนวโน้มเป็นที่ยอมรับ
รับกำหนดไว้ในข้อตกลง และในเรื่องใดที่ยังเป็นประเด็นพิพาทขัดแย้ง และข้อ
พิพาทที่เกิดขึ้นในประเด็นสิทธิและผลประโยชน์นี้ ทั้งสองฝ่ายมีเหตุผลสนับสนุนมาก
น้อยเพียงใด การตกลงยินยอมจะมีภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นเพียงใด เมื่อเทียบกับ
ผลเสียที่เกิดขึ้นแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อทั้งสองฝ่ายใช้มาตรการทางด้านกา
รนัดหยุดงาน การปิดงานงดจ้าง การเถียงงาน และมาตรการสนับสนุนอำนาจต่อ
รองของแต่ละฝ่ายด้วยวิธีการต่าง ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิทธิและผลประโยชน์ในระเบียนข้อบังคับ ข้อเรียกร้องและข้อตกลงสภาพการจ้าง

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อตกลงสภาพการจ้างจากสหภาพแรงงาน 78 สหภาพ ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และศึกษาระเบียนข้อบังคับของบริษัท และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อแยกแยะประเภทของสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีการกำหนดไว้ในระเบียนข้อบังคับ รวมทั้งมีการยื่นข้อเรียกร้องและการจัดทำเป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง ปรากฏผลดังนี้ (ดูรายละเอียดในตารางภาคผนวก)

3.1 สิทธิในการกำหนดวันและเวลาการทำงาน

สิทธิดังกล่าวนี้หมายรวมถึงวันหยุดวันลาป่วยประเภทต่าง ๆ มีความสนใจในการเรียกร้อง จนกระทั่งกำหนดเป็นข้อตกลงเป็นจำนวนดังนี้

3.1.1 วันหยุดพักผ่อนประจำปี 72 ราย ประเด็นหลักก็คือ การปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงให้ลูกจ้างมีวันสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นจำนวนวันที่สูงขึ้นตามอายุงาน คือมีใช้ตามข้อบัญญัติ 6 วันทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงหลายแห่งได้เพิ่มจำนวนวันลาพักผ่อนมากขึ้นตามอายุงานของพนักงาน บางแห่งผู้ที่ทำงานเกินกว่า 10 ปี สามารถใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนได้ถึงปีละ 30 วัน

ในเรื่องนี้ฝ่ายจัดการมักตกลงยินยอมตามข้อเรียกร้อง บางแห่งที่ไม่มีข้อเรียกร้องก็ได้กำหนดไว้ได้ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ เพราะสามารถกำหนดช่วงเวลาให้พนักงานสลับเปลี่ยนกันใช้สิทธิตามฤดูกาลที่ปริมาณงานมีน้อยกว่าปกติ โดยทั่วไปแล้วพนักงานก็มักใช้สิทธิไม่ครบ เนื่องจากผู้ที่ทำงานมานานมักมีจิตใจรักบริษัท นอกจากนั้นนายจ้างอาจจัดรางวัลต่าง ๆ เพื่อทำให้มีการใช้สิทธิแต่เพียงเล็กน้อย

3.1.2 สิทธิในการลาป่วย กฎหมายคุ้มครองได้ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยโดยได้ค่าจ้างเต็มปีละ 30 วันทำงาน นับว่ามากเพียงพอแล้ว ข้อนี้ลูกจ้างจึง

ไม่เรียกรอจ่ายจ้างเพียงแต่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับ ให้ถูกต้องตรงกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน ที่เป็นข้อพิพาทกันอยู่บ้างก็เพียงเรื่องการที่นายจ้างตัดโบนัสพนักงานที่ใช้สิทธิลาป่วยมากผิดปกติหรือส่งเจตนาลาป่วยเป็นเท็จ ซึ่งสังเกตได้จากการลา ก่อนหรือหลังวันหยุดประจำสัปดาห์และการลาป่วยหลังวันจ่าย เงิน เดือน

3.1.3 การลาจิจ เรื่องนี้แม้กฎหมายจะมีได้กำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาจิจโดยได้ค่าจ้าง แต่นายจ้างหลายแห่งได้เคยกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับให้ลูกจ้างลาเพื่อจิจธุระจำเป็นได้เป็นครั้งคราว ลูกจ้างก็นิยมใช้สิทธิด้านนี้ หากนายจ้างไม่อนุญาตก็ทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยเป็นเท็จเพื่อไปทำจิจธุระของตน จากจำนวนข้อตกลงสภาพการจ้างที่ศึกษาดู 78 ฉบับ มีการกำหนดสิทธิการลาจิจไว้ต่าง ๆ กัน คือทั้งลาโดยได้รับค่าจ้างและการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การลาจิจโดยให้ค่าจ้างมีจำนวน 34 แห่ง

3.1.4 การลาเพื่อจิจธุระของสหภาพแรงงาน ในระยะตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมา มีการทำข้อตกลงใหม่และแก้ไขข้อตกลงเดิมเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อไปทำจิจธุระของสหภาพแรงงานได้ในขอบเขตที่กว้างขวางมากกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรา 102 ของพระราชบัญญัติแรงงาน 2518 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 20 สถานประกอบการ

3.1.5 สิทธิการลาคลอด ข้อนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ค่อนข้างดีแล้ว จึงมีสหภาพแรงงานไม่กี่แห่งที่คิดใจเรียกรอสิทธิในข้อนี้เพิ่มขึ้น

3.1.6 วันหยุดตามประเพณี ข้อนี้ก็เช่นเดียวกันไม่ใช้สิทธิที่มีการได้แย้งเป็นประเด็นพิพาทเพราะกฎหมายได้กำหนดไว้ชัดเจนมีละ 13 วัน โดย



ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดเหล่านั้น ข้อตกลงในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่พึงมีอยู่
แล้วในระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

3.1.7 การลาอื่น ๆ ข้อตกลงทั้งในรูปแบบที่เกิดขึ้นจากการ
เจรจาต่อรองและที่มีอยู่ในลักษณะระเบียบข้อบังคับในการทำงาน จะให้สิทธิการ
ลาประเภทอื่น ๆ ที่แตกต่างกันไป เช่น การลาอุปสมบท การลาเพื่อการสมรส
เป็นต้น โดยมีระยะเวลาในการลาที่แตกต่างกัน เช่น ในรัฐวิสาหกิจ และใน
กิจการขนาดใหญ่ เช่น ธนาคารพาณิชย์มักจะให้สิทธิการลาอุปสมบทได้ถึง 3 เดือน
โดยให้ค่าจ้างเต็ม ส่วนการลาฝึกภาคทหารนั้น เป็นสิทธิที่ไม่จำเป็นต้องระบุไว้ มี
ข้อเรียกร้องเกิดขึ้นไม่กี่แห่ง เนื่องจากกฎหมายได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างไว้แล้ว ให้นาย-
จ้างจ่ายค่าจ้างให้ในช่วงการฝึกภาคทหารเท่าที่กระทรวงกลาโหมกำหนดแต่ไม่เกิน
ปีละ 60 วัน

สิทธิต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเป็นเรื่องที่มีข้อตกลงกันได้ไม่ยาก
เพราะไม่ได้ก่อให้เกิดความสับสนเบียดเบียนนายจ้างมากนักและฝ่ายลูกจ้างก็มีได้เรียก
ร้องขอมากมายเกินความเป็นไปได้ อย่างไรก็ตามได้เกิดแนวโน้มที่ว่าสหภาพแรงงาน
ต้องการคุ้มครองสมาชิกของตนให้ได้รับความ เป็นธรรม เมื่อมีการสอบสวนพิจารณา
โทษ จึงเริ่มเรียกร้องขอให้ผู้แทนสหภาพ เข้าร่วมประชุมเพื่อสอบสวนและพิจารณา
โทษทางวินัยแก่พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ ในประเด็นนี้นายจ้างมัก ไม่ตกลง
โดยถือว่าเป็นสิทธิอันชอบธรรมของนายจ้าง หากลูกจ้างเห็นว่า ไม่ได้ได้รับความ เป็น
ธรรมก็สามารถร้องทุกข์ได้ตามขั้นตอน

3.2 ข้อตกลงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์

ตามข้อตกลงสภาพการจ้างและระเบียบข้อบังคับทั้ง 78 แห่ง
ที่ได้รวบรวมมาศึกษา มีประเด็นต่าง ๆ ที่พบจากมากไปหาน้อยโดยลำดับดังนี้

3.2.1 ค่าจ้างประจำปี มีถึง 40 แห่ง ที่ระบุเงื่อนไขการ
ขึ้นค่าจ้างประจำปี โดยบางแห่งกำหนดไว้ละเอียดถึงเงื่อนไขการประเมินผล
ระยะเวลาอัตราการขึ้นค่าจ้างประจำปี เรื่องค่าจ้างนี้เป็นเรื่องที่เรื้อรังร้อน
มากและเป็นประเด็นข้อพิพาทจนถึงขั้นนัดหยุดงานมากที่สุด

3.2.2 ค่าครองชีพ เรื่องนี้เรื้อรังและกำหนดไว้ในข้อ
ตกลงจำนวนมากในระยะแรก ๆ แต่ในช่วง 2 - 3 ปีหลัง เรื่องนี้ได้ตกไปบางแห่ง
ถึงกับยกเลิก โดยผูกรวมเข้ากับค่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่ได้มีคำพิพาก
ษาฎีกาศีบรรณงาน กรณีลูกจ้างบริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำยันทิชชอให้คำนวณค่าทำงาน
วันหยุดและค่าล่วงเวลาโดยรวมค่าครองชีพเข้ากับค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณและ
ศาลฎีกาได้พิพากษาเช่นนั้น เมื่อเดือนตุลาคม 2525 แนวโน้มในปัจจุบันคงจะไม่มีข้อ
เรื้อรังหรือการทำข้อตกลงในด้านค่าครองชีพ

3.2.3 ค่าล่วงเวลา เนื่องจากค่าล่วงเวลานี้เป็นทั้งสิทธิ
และผลประโยชน์ของลูกจ้าง แต่เป็นภาระค่าใช้จ่ายซึ่งหากควบคุมไม่ดีจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ
นายจ้างจึงมักหลีกเลี่ยง ไม่จ่ายหรือจ่ายไม่ถูกต้องหรืองดเว้นการจ่ายให้แก่พนักงาน
บางระดับ ข้อตกลงที่เกิดขึ้นจึงมักมีเรื่องค่าล่วงเวลารวมอยู่ด้วย 35 ราย

3.2.4 ค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อตกลงในเรื่องนี้เป็นเรื่องการปรับ
ค่าจ้างเนื่องจากผลกระทบจากการที่รัฐบาลประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
โดยนายจ้างกับลูกจ้างทำข้อตกลงกันว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่

ละครั้งทำให้มีวงความแตกต่างในด้านค่าจ้างของพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จะปรับอัตราค่าจ้างพนักงานเก่าให้สูงขึ้นเท่ากับจำนวนเงินที่ค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น หรือจะปรับเพิ่มให้ในจำนวนลดถอยหรือเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ พนักงานระดับใดจะไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างเป็นต้น

3.2.5 โบนัส การจ่ายโบนัสประจำปีซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ในหลายบริษัทที่ดำเนินการมีผลกำไรได้ถูกเรียกร้อง และเจรจากันเพื่อกำหนดลงไว้เป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง เพื่อให้เกิดหลักประกันว่าพนักงานจะได้รับเมื่อใด ในอัตราอย่างไร เกิดการเอาอย่างกันในการเรียกร้องและทำข้อตกลงให้มีการจ่ายโบนัสพนักงาน แม้ในบริษัทที่ไม่มีผลกำไร จากข้อตกลงที่ศึกษามีอยู่ 20 ราย ที่มีการระบุเรื่องโบนัสไว้ด้วย

3.2.6 ผลประโยชน์อื่น ๆ ข้อตกลงที่ระบุให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ประเภทต่าง ๆ นอกเหนือจากในรูปค่าตอบแทนการทำงานในลักษณะค่าจ้างดังกล่าวแล้วข้างต้น ยังมีผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งนายจ้างตกลงจัดให้แก่ลูกจ้างในรูปเครื่องจูงใจให้ตั้งใจปฏิบัติงานและที่จัดให้ในรูปแบบสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง รางวัลพนักงานดีเด่น เงินบำเหน็จเกษียณอายุหรือลาออกเมื่อมีอายุงานมากพอสมควร ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร รถรับส่ง เครื่องแบบ เสื้อผ้าชุดทำงาน เงินสะสม เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานและครอบครัว การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เงินกู้ยืมประเภทต่าง ๆ

ผลประโยชน์ที่ตกลงกันถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนการทำงานให้แก่พนักงาน โดยอาจจัดให้เป็นเงินหรือสิ่งของ หรือทั้งเงินและสิ่งของ เงื่อนไขที่กำหนดสิทธิการได้รับและความมากน้อยของผลประโยชน์ มักขึ้นอยู่กับอายุงาน อัตราเงินเดือนและประวัติการทำงาน

ในกรณีที่นายจ้างจัดสิทธิและผลประโยชน์ไว้ให้ก่อนข้างดีและระบุไว้ชัดเจนในระเบียบข้อบังคับการทำงาน สหภาพแรงงานก็มักไม่มีผลงานด้านนี้

สิทธิและผลประโยชน์มีประการต่าง ๆ ดังกล่าวโดยสังเขปข้างต้น ก่อนจะเป็นข้อตกลงสภาพการจ้างได้นั้น บางประเด็นเป็นข้อพิพาทขัดแย้งถึงขั้นที่สหภาพแรงงานทำการชักชวนสมาชิกและพนักงานใช้มาตรการเฉื่อยงาน (slow down) จนถึงขั้นนัดหยุดงานก็มีบ่อยครั้งในระยะแรก ๆ ของประสพการณ์การเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง พ.ศ. 2516 - 2519 ในปัจจุบันเมื่อนายจ้างพบว่าสิทธิและผลประโยชน์ที่ตกลงกันไว้เป็นสภาพการจ้างนั้นหากปกครองบังคับบัญชากันอย่างมีประสิทธิภาพก็มีใช้ เรื่องที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมากแต่ประการใด และหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ แล้วยังเห็นว่ายังค้างอยู่จึงมักปรับปรุงแก้ไขระเบียบข้อบังคับการทำงานให้ลูกจ้างได้สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ โดยไม่ต้องรอให้มีการเรียกร้องหรือเกิดปัญหาข้อพิพาท ในด้านของสหภาพแรงงานเมื่อได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกได้มากพอสมควรแล้วและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยให้เรียกร้องมากขึ้นสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ในระยะหลังจึงมิได้เป็นชนวนข้อพิพาทขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่นที่เคยปรากฏมาแต่ก่อน

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ IV

ทักษะและพฤติกรรมของลูกจ้างกับนายจ้างในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์

เป็นเรื่องง่ายที่จะกล่าวสรุปอย่างกว้าง ๆ ว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหรือนายจ้างต่างก็ต้องการมีสิทธิและเสรีภาพ ต้องการแสวงหาและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง การที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันจึงย่อมมีปัญหาขัดแย้ง เป็นเรื่องธรรมดา เพราะในการที่บุคคลหนึ่งจะใช้สิทธิของตนก็อาจเป็นไปไม่ได้ที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิและผลประโยชน์ของบุคคลอื่น ในกรณีของลูกจ้างกับนายจ้าง เป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดเจน เมื่อนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้ลูกจ้างเพื่อให้ทำงานให้แก่ตน ลูกจ้างก็ย่อมเสียสิทธิและเสรีภาพที่จะใช้ช่วง เวลาทำงานไปทำการอย่างอื่นซึ่งมีใช้กิจของนายจ้าง แต่นายจ้างก็ไม่ว่าจะแสวงหาประโยชน์จากผลงานและการทำงาน of ลูกจ้าง จนกระทั่งละเมิดต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง

สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรกรรม ลูกจ้างมักตกอยู่ในสภาพที่ขาดอำนาจต่อรองและขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิต รัฐบาล ในแต่ละประเทศโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายถือว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และโดยอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศจึงต้องมีบัญญัติกฎหมายคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของฝ่ายที่อ่อนแอกว่า พร้อมทั้งกำหนดกติกา เพื่อเป็นพื้นฐานแห่งการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เคารพในสิทธิของกันและกัน อำนวยผลประโยชน์ตอบแทนกันและกันให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงจ้างและรับจ้างงาน อย่างไรก็ตามพื้นฐานทางประวัติศาสตร์ สังคมวิทยาและระบบการปกครองของแต่ละประเทศย่อมมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้างในประเทศนี้ที่ว่าด้วยสิทธิและผลประโยชน์ในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของประเทศไทยซึ่งวิวัฒนาการในด้านอุตสาหกรรมและการจ้างงานยังมีช่วงเวลาไม่นานนัก

4.1 ทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้าง

การจ้างแรงงานในประเทศไทย เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ หลังจากที่ได้มีการยกเลิกการใช้แรงงานในแบบไพร่และทาส ความรู้สึกของนายจ้างในด้านการเป็นเจ้านายนายคุณ ยังคงปรากฏอยู่ในขณะที่ผู้ประกอบการอีกส่วนหนึ่งเป็นชาวจีนโพ้นทะเลที่อพยพเข้ามาก่อร่างสร้างตัว โดยการทำงานหนักก่อนที่ จะประสบความสำเร็จและดำเนินธุรกิจในฐานะนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการ ทัศนคติในด้านสิทธิ เสรีภาพของลูกจ้างจึงเป็นทัศนคติแคบ

โดยเหตุดังกล่าวข้างต้น เมื่อรัฐบาลได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างในด้านค่าจ้าง วัน เวลาการทำงาน วันหยุด เวลาพักผ่อน สวัสดิการ ฯลฯ จึงทำให้นายจ้างในระยะแรก ๆ ไม่พอใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีการละเมิดสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง แม้แต่การที่ลูกจ้างร้องขอ ทวงถามสิทธิหรือดำเนินการประท้วงการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง จึงยังทำให้นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างและสหภาพแรงงาน เป็นผู้ก่อปัญหาเรียกร้องไม่มีที่สิ้นสุด

เมื่อนายจ้างจำนวนไม่น้อยมีทัศนคติเช่นนี้ในระยะแรก จึงทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การใช้สิทธิและการเรียกร้องผลประโยชน์จากฝ่ายลูกจ้าง เช่น ลดจำนวนการจ้างงานลงเหลือเพียงเท่าที่จำเป็น ใช้เครื่องมือที่ทันสมัยและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทดแทนแรงงานบางส่วน มีการจ้างเหมาช่วงงานบางประเภท มีการปรับปรุงองค์การเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมบังคับบัญชา พฤติกรรมเหล่านี้ล้วน เป็นสิ่งที่ไม่น่าพึงเกียจและช่วยทำให้การดำเนินธุรกิจไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์กรรม เป็นไปโดยประหยัดมีระเบียบแบบแผน และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดีนายจ้างบางรายมีการใช้มาตรการเพื่อลดหรือ
กำราบลูกจ้างมิให้ใช้สิทธิในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการบ่อนทำลายและบีบบังคับมิให้เรียกร
้องเอาผลประโยชน์ที่พึงพิงได้ เช่น การเลิกจ้างหรือกลั่นแกล้งผู้นำลูกจ้าง
การปิดงานงคจ้าง เป็นต้น พฤติกรรมเช่นนี้ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เกิด
ข้อพิพาทขัดแย้งทั้งในด้านสิทธิและผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้าง
มีทัศนคติและพฤติกรรมที่จะใช้สิทธิและเรียกร้องเอาผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงเหตุ
ผลและความเป็นไปได้ ก็เป็นเรื่องจำเป็นที่นายจ้างจะต้องใช้มาตรการที่เหมาะสม
ในการรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของนายจ้าง เช่นเดียวกัน

4.2 ทัศนคติและพฤติกรรมของลูกจ้าง

ปรากฏบ่อยครั้งว่าลูกจ้างถูกชักชวนให้รวมตัวกัน เรียกร้องสิทธิ
และผลประโยชน์ซึ่งมีอยู่แล้วตามกฎหมายและตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน
เนื่องจากไม่รู้ไม่เข้าใจและไม่เคยใช้สิทธิซึ่งตนเองมีอยู่หรือถูกลูกจ้างบางกลุ่มที่มี
ปัญหากับฝ่ายจัดการชักจูงให้เกิดความไม่พอใจนายจ้าง ส่วนใหญ่แล้วข้อเท็จจริง
ก็คือ แม้กฎหมายแรงงานจะคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างหรือแม้
ว่าระเบียบข้อบังคับของนายจ้างจะกำหนดไว้แล้ว แต่ในทางปฏิบัติฝ่ายจัดการ
หลายแห่งได้ฉวยโอกาสที่ลูกจ้างไม่รู้สิทธิของตนและไม่มีการรวมพลังเป็นสหภาพ
แรงงานละเมิดสิทธิและละเลยการให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมรวมทั้ง
ดำเนินมาตรการขัดขวางหรือก้ำกั้ผู้นำฝ่ายลูกจ้างด้วยมาตรการบีบบังคับต่าง ๆ

ปัญหาที่เกิดขึ้นต่อเนื่องโดยปราศจากการแก้ไขได้หล่อหลอมความ
รู้สึกของลูกจ้างจำนวนมากให้ตื่นตัวไม่คิดว่าการมีงานทำนั้นเป็นบุญคุณของนายจ้างอีก
ต่อไปและเริ่มเกิดทัศนคติที่เน้นความแตกต่างระหว่างชนชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ
มีการปลุกเร้าโดยผู้นำแรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ เกิดความเชื่อว่าจะ

ได้สิทธิและผลประโยชน์โดยชอบธรรม ก็โดยการรวมพลังกัน เรียกร้องหรือบีบบังคับ นายจ้าง ซึ่งเป็นทัศนคติที่เป็นอันตรายต่อการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและ เศรษฐกิจของประเทศ

หากปล่อยให้ นายจ้างและลูกจ้างดำรงทัศนคติและมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกันในด้านสิทธิและผลประโยชน์ก็จะทำให้ต่างฝ่ายต่างพยายามแสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของตน บางครั้งก็ลอกเลียนแบบสิ่งที่เกิดขึ้นในต่างประเทศซึ่งมีวิวัฒนาการในด้านระบบอุตสาหกรรมและการเมือง กฎหมายและสภาพแรงงานที่แตกต่างไปจากของประเทศไทย การลอกเลียนแบบทัศนคติและพฤติกรรม ไม่ว่าจะ เป็นโดยสภาพแรงงานหรือนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงเงื่อนไขสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันอาจทำให้เกิดข้อพิพาทในด้านสิทธิและผลประโยชน์ ประเด็นที่ไม่ใช่เรื่องจำเป็นต่อความอยู่รอดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ V

บทสรุป

สิทธิและผลประโยชน์ที่ปรากฏในข้อตกลงสภาพการจ้างที่ได้นำมาศึกษา วิเคราะห์นี้พบว่าล้วนเป็นเรื่องที่อยู่ในกรอบของความเหมาะสม แม้ว่าในบางกรณี ก่อนที่นายจ้างและลูกจ้างจะทำข้อตกลงเช่นนั้นได้ บางแห่งก็ได้ผ่านขั้นตอนแห่งการ พิจารณาแรงงานจนถึงขั้นการนัดหยุดงาน และการปิดงานงดจ้าง และได้เห็นว่าความสูญเสียที่เกิดจากการที่ฝ่ายหนึ่งไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงานและอีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้ผลผลิตนั้นมีมากกว่าค่าใช้จ่ายที่จะต้องเสียไปเพื่อยินยอมตามการเรียกร้องของอีกฝ่ายหนึ่ง บางกรณีก็จำเป็นต้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาท เข้าร่วมไกล่เกลี่ยหาข้อยุติ บางเรื่องต้องอาศัยการวินิจฉัยของศาลแรงงาน

จากการศึกษารายละเอียดในข้อตกลงสภาพการจ้างเมื่อพิจารณาในประเด็นที่ว่าด้วยสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างและสหภาพแรงงานแล้ว หอจะมองเห็นชัดได้ว่าทั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานและผู้แทนของฝ่ายจัดการ ซึ่งมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองและในการจัดทำข้อตกลงสภาพการจ้างได้มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้น เป็นอันมาก มีความรู้และประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงาน และการจัดการดีขึ้นมากจนถึงระดับที่สามารถจัดทำข้อตกลงที่ระบุสิทธิและผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้างได้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตามข้อตกลงส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นเป็นการตอบสนองข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ส่วนใหญ่ยังมิได้ระบุสิทธิและผลประโยชน์ของฝ่ายจัดการไว้ให้ชัดเจนเพียงพอ



เอกสารอ้างอิง

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย รวมกฎหมายแรงงาน 2522 จัดพิมพ์โดย
วารสารแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย
กรุงเทพ 2522 (รง ๑/2522)

เกษมสันต์ วิไลวรรณ ประมวลคำพิพากษากฎีกาคดีแรงงาน หน่วยสวัสดิการ
ศาลแรงงานกลาง กรุงเทพ 2524 (เล่ม 1)

เกษมสันต์ วิไลวรรณ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หน่วยสวัสดิการ ศาลแรงงานกลาง
กรุงเทพ 2525

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมคำวินิจฉัยและคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพ 2525 - 2527

จตุรา มนต์ไพฑูริย์ (บรรณาธิการ) แรงงานสัมพันธ์ ศูนย์พัฒนาแรงงานและการ -
จัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)
กรุงเทพ 2527

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกอบคำพิพากษากฎีกา
หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง กรุงเทพ 2525

รัชนิวารณ คุ้ยศรี (บรรณาธิการ) การบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาแรงงานและ
การจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ 2525

ศาลแรงงานกลาง วารสารศาลแรงงาน หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง
กรุงเทพ



สุภชัย มนัสไพญญ์ ประมวลข่าวแรงงาน (จดสารรายเดือน)

บริษัท เอ็มอาร์ แอนด์ ทีเอส จำกัด กรุงเทพฯ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 เมษายน 2528

สุภชัย มนัสไพญญ์และคณะ สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย รายงานวิจัย

เสนอต่อ สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับ

มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เจริญวิทย์การ-

พิมพ์ กรุงเทพฯ 2527

Internation Labour Organization (ILO) International Labour

Standards, ILO, Geneva 1978

Supachai Manusphaibool (ld.) Thai Labour Chronicle Vol

I - VI MR & TS Co. Ltd., Bangkok 1984 - 1985

สถาบันวิจัยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รหัสและรายชื่อของสหภาพแรงงานที่อ้างอิงในรายงานผลการศึกษา

ในตารางที่ปรากฏในรายงานนี้จะใช้หมายเลขลำดับที่กำกับชื่อสหภาพ
แรงงานแทนการพิมพ์ชื่อสหภาพแรงงานทุกครั้งที่กล่าวถึงสหภาพการอ้างอิง

<u>ลำดับที่</u>	<u>ชื่อสหภาพ</u>
1.	สหภาพแรงงานสำนักงานอุตสาหกรรมฟอกย้อมแห่งประเทศไทย
2.	สหภาพแรงงานการเคหะแห่งชาติ
3.	สหภาพแรงงานองค์การสื่อสารมวลชน
4.	สหภาพแรงงานลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทย
5.	สหภาพแรงงานองค์การอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
6.	สหภาพแรงงานพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
7.	สหภาพแรงงานวิสาหกิจการบินแห่งประเทศไทย
8.	สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์โลหะแห่งชาติ
9.	สหภาพแรงงานองค์การเหมืองแร่แห่งประเทศไทย
10.	สหภาพแรงงานไม้สักไทยบางนา
11.	สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์แก้วแห่งประเทศไทย
12.	สหภาพแรงงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
13.	สหภาพแรงงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
14.	สหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงานองค์การขนส่งมวลชน
15.	สหภาพแรงงานองค์การแก้ว
16.	สหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงานการรถไฟแห่งประเทศไทย
17.	สหภาพแรงงานสุราษฎร์ธานี
18.	สหภาพแรงงานธนาคารกรุงไทย
19.	สหภาพแรงงานธนาคารออมสิน
20.	สหภาพแรงงานสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย

<u>ลำดับที่</u>	<u>ชื่อสหภาพ</u>
45.	สหภาพแรงงานสยาม เชน เนอรัลแอสเซมบลี
46.	สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย ซีโน
47.	สหภาพแรงงานสหพัฒนายานยนต์
49.	สหภาพแรงงานผลิตรถจักรยานยนต์
49.	สหภาพแรงงานอาร์ท-เสรีนา บิสตัน
50.	สหภาพแรงงานเอ็น เอช เค สมริงแห่งประเทศไทย
51.	สหภาพแรงงานผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
52.	สหภาพแรงงานกรุงเทพตะวันออก
53.	สหภาพแรงงานไทยเทียมน
54.	สหภาพแรงงานหอพักกรุงเทพ
55.	สหภาพแรงงานเซ็นจูรี่ เท็กซ์ไทล์
56.	สหภาพแรงงานไทยซีดาเมนต์เท็กซ์ไทล์
57.	สหภาพแรงงานสิ่งทอสังคี้ 3
58.	สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ
59.	สหภาพแรงงานส่งเสริมสิ่งทอไทย
60.	สหภาพแรงงานสยามการทอและไนเครือ
61.	สหภาพแรงงานผู้ผลิตผงชูรส
62.	สหภาพแรงงานดีทแอสลิม และ เครือสัมพันธ์
63.	สหภาพแรงงานบริษัท ไดอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด
64.	สหภาพแรงงานลีเวอร์บราเซอร์
65.	สหภาพแรงงานพิทยาผู้ดอินดัสตรี
66.	สหภาพแรงงานโหลจาซีส
67.	สหภาพแรงงานบริษัท ไทยเดินเรือทะเล
68.	สหภาพแรงงานขนส่งสินค้าทางเรือ

ลำดับที่

ชื่อสหภาพ

- 69. สหภาพแรงงานบรรทุกขนถ่ายสินค้าเรือเคินต่างประเทศ
- 70. สหภาพแรงงานการขนส่งและบริการเสริมการขนส่งสินค้าออก
- 71. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมไทย เม็ททัล
- 72. สหภาพแรงงานโลหะการไทย บางนุ
- 73. สหภาพแรงงานสยามก๊กิ
- 74. สหภาพแรงงานอุฆ่าสยามสตีล
- 75. สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยมาชากิและในเคเรือ
- 76. สหภาพแรงงานยัวฆ่าแมคเดอริ ประเทศไทย จ้ากัค
- 77. สหภาพแรงงานเนชั่นเนลไทย
- 78. สหภาพแรงงานนิปม่อนเต็นไซ ประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 1

สถานภาพของสหภาพแรงงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับที่	วันจดทะเบียน	จำนวนสมาชิก	จำนวนคนงาน	ค่าบำรุงต่อเดือน	สมาชิกสหพันธ์ หรือสภา	อายุการบังคับใช้ ข้อตกลง
1	2518	250	350	20	สหพันธ์แรงงาน แห่งประเทศไทย	-
2	23 มี.ค. 19	1700	2400	5	สภาแรงงานแห่งประเทศไทย	-
3	-	300	500	10	สหพันธ์แรงงาน	-
4	23 ก.พ. 24	400	30,000	3	-	-
5	11 มี.ค. 23	235	410	10	-	-
6	11 พ.ย. 19	680	3100	10	สหพันธ์แรงงาน	-
7	ไม่ระบุ	393	470	20	-	-
8	15 ก.ย. 24	315	385	10	สภาองค์การลูกจ้าง แห่งประเทศไทย	-
9	20 ก.พ. 22	170	-	10	สภาแรงงานแห่งประเทศไทย	-
10	ไม่ระบุ	850	1730	4	สหพันธ์แรงงาน อุตสาหกรรม	-
11	7 พ.ย. 15	790	900	20	สภาเสรีแห่งชาติ	-
12	5 เม.ย. 22	627	865	10	สภาแรงงานแห่งประเทศไทย	-

ลำดับที่	วันจดทะเบียน	จำนวนสมาชิก	จำนวนคนงาน	ค่าบำรุงต่อเดือน	สมาชิกสหพันธ์ หรือสภา	รายการบังคับใช้ ข้อตกลง
13	11 พ.ย. 19	1525	3800	10	สหพันธ์แรงงาน แห่งประเทศไทย	-
14	23 ก.พ. 22	9600	21000	5	สภาองค์การลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานแห่ง ป.ท.ท. และ FSI	-
15	26 ธ.ค. 18	1160	1764	5	สภาองค์การลูกจ้าง แรงงาน	-
16	ไม่ตอบ	4949		5	สหพันธ์แรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
17	2519	1779	3000	5	สภาแรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
18	28 ก.พ. 18	6200	8300	10	สภาแรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
19	10 ม.ค. 22	3500	5800	10	สหพันธ์แรงงาน ธนาคาร+การเงิน แห่งประเทศไทย	-
20	2 ส.ค. 26	800	3500	10	ธนาคารและการเงิน แห่งประเทศไทย	-
21	4 ม.ค. 27	478	493	10	-	-
22	19 พ.ค. 19	509	620	10	-	-

ลำดับที่	วันจดทะเบียน	จำนวนสมาชิก	จำนวนคนงาน	ค่าบำรุงต่อเดือน	สมาชิกสหพันธ์ หรือสภา	อายุการบังคับใช้ ข้อตกลง
23	15 ม.ค. 23	84	180	10	สมาชิกโรงงานแห่ง ปทท.	-
24	4 ธ.ค. 23	160	205	10	-	-
25	29 ธ.ค. 24	77	200	10	-	-
26	16 ก.ย. 22	462	590	20	-	-
27	27 ส.ค. 23	316	460	10	-	-
28	4 มิ.ย. 24	32	35	50	-	-
29	22 ส.ค. 24	200	244	5	สมาชิกสภาองค์การลูกจ้าง แห่ง ปทท.	-
30	17 ก.พ. 24	61	111	10	-	-
31	16 ก.ย. 22	194	298	15	-	-
32	ไม่ตอบ	132	181	10	-	-
33	4 ก.ธ. 23	153	177	10	สหพันธ์แรงงาน แห่ง ป.ท.ท.	-
34	26 มิ.ย. 26	110	200	10	สภาแรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
35	13 มิ.ย. 22	145	248	10	สภาแรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
36	ไม่ทราบ	ไม่ตอบ		5	สภาแรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-

ลำดับที่	วันจดทะเบียน	จำนวนสมาชิก	จำนวนคนงาน	ค่าบำรุงต่อเดือน	สมาชิกสหพันธ์ หรือสภา	อายุการบังคับใช้ ข้อตกลง
37	9 ส.ค. 26	52	85	10	-	-
38	27 ธ.ค. 24	348	450	5	สภาองค์การลูกจ้าง แรงงานแห่งประเทศไทย.	-
39	30 มี.ค. 25	152	350	10	-	-
40	10 ต.ค. 23	270	380	10	สภาแรงงานแห่งประเทศไทย.	-
41	ไม่ตอบ	66	120	15	-	-
42	26 ม.ค. 24	464	640	10	-	-
43	12 พ.ย. 24	980	1300	10	-	-
44	26 ต.ค. 24	112	444	10	สหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย.	-
45	6 ม.ค. 26	119	158	5	-	-
46	29 พ.ย. 25	130	300	20	ยานยนต์และอะไหล่ แห่งประเทศไทย.	-
47	26 มี.ย. 26	277	350	15	ยานยนต์และอะไหล่ แห่งประเทศไทย.	-
48	17 ก.พ. 18	185	450	1% ของ เงินเดือน	-	-
49	11 มี.ย. 25	45	100	10	-	-
50	8 พ.ย. 22	296	423	15	-	-

ลำดับที่	วันจดทะเบียน	จำนวนสมาชิก	จำนวนคนงาน	ค่าบำรุงต่อเดือน	สมาชิกสหพันธ์หรือสภา	อายุการบังคับใช้ข้อตกลง
51	13 ส.ค. 26	57	130	10	-	-
52	13 พ.ค. 24	369	700	10	1. สิ่งการทอแห่ง ป.ท.ท. 2. สหพันธ์แรงงาน แห่ง ป.ท.ท.	-
53	31 มี.ค. 19	1071	1650	10	สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเครื่องหนังแห่ง ป.ท.ท.	-
54	10 ก.พ. 19	1208	1800	10	1. อุตสาหกรรมสิ่งทอ 2. สหพันธ์แรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
55	20 มี.ย. 23	400	465	10	สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์เครื่องหนังแห่ง ป.ท.ท.	-
56	ไม่ตอบ	950	1025	5	- สหพันธ์สิ่งทอ - สหพันธ์แรงงาน	-
57	23 ส.ค. 25	542	650	10	- สิ่งการทอแห่ง ป.ท.ท. - สหพันธ์	-
58	9 พ.ค. 19	3200	3800	10	- อุตสาหกรรมสิ่งทอ - สภาแรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
59	25 มี.ค. 24	1484	2200	10	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	-



ลำดับที่	วันจดทะเบียน	จำนวนสมาชิก	จำนวนคนงาน	ค่าบำรุงต่อเดือน	สมาชิกสมาคมหรือสภา	อายุการบังคับใช้ข้อตกลง
60	26 พ.ค. 24	355	650	10	สหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย.	-
61	30 ส.ค. 26	190	479	20	สหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย.	-
62	ม.ค. 17	700	1600	20	สภาแรงงานแห่งประเทศไทย.	-
63	1 ส.ค. 18	298		10	ไม่ตอบ	-
64	16 ม.ค. 16	565	750	10	แรงงานเสรีแห่งชาติ	-
65	16 มี.ย. 26	467	600	ไม่ตอบ	แรงงานแห่งประเทศไทย.	-
66	20 ส.ค. 25	264	488	10	สหพันธ์แรงงานเครื่องตัดแห่งประเทศไทย.	-
67	ส.ค. 19	109	135	20	- การขนส่งแห่งประเทศไทย. - สภาแรงงานแห่งประเทศไทย.	-
68	7 พ.ย. 15	3200	6000	6.25	- สหพันธ์แรงงานขนส่ง - แรงงานแห่งประเทศไทย. - ITF	-
69	16 พ.ค. 18	1500		6.25	- ก.ขนส่งแห่งประเทศไทย. - สภาแรงงานแห่งประเทศไทย.	-
70	19 ก.ค. 15	8510	20000	20	- ก.ขนส่งแห่งประเทศไทย. - สภาแรงงานแห่งประเทศไทย.	-

ลำดับที่	วันจดทะเบียน	จำนวนสมาชิก	จำนวนคนงาน	ค่าบำรุงต่อเดือน	สมาชิกสหพันธ์ หรือสภา	อายุการบังคับใช้ ข้อตกลง
71	18 พ.ย. 22	72	300	10	สภาแรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
72	23 ต.ค. 21	190	240	10	- โลหะแห่ง ป.ท.ท. - สมาพันธ์แรงงานแห่ง ป.ท.ท.	-
73	25 ต.ค. 25	73	105	10	- โลหะแห่ง ป.ท.ท.	-
74	22 ส.ค. 26	148	399	10	- สหภาพกลุ่มย่านรังสิต - โลหะการ	-
75	14 ต.ค. 23	620	850	10	เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่ง ป.ท.ท.	-
76	19 ก.พ. 22	109	240	10	เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่ง ป.ท.ท.	-
77	16 ก.ย. 27	1299	1300	15	เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่ง ป.ท.ท.	-
78	-	292	316	ตาม Rate เงินเดือน	เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่ง ป.ท.ท.	-

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 2

ค่าจ้าง - ค่าล่วงเวลา

วิธีการจ่าย



สถาบันวิจัยสภาพการ

จ้างและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับ ที่	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพค.ด.	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	งานล่วง เวลา สมัครใจ	บังคับ	อัตราค่า ล่วงเวลา ตามกฎหมาย สูงกว่า	ตำแหน่ง สูงสุดที่ รับค่าล่วง เวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยขยัน บ/ค.	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด วัน แน่นอน	วิธีการ อัตรา แน่นอน	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ เมื่อ	ไม่จำเป็น ต้องทำ		
1	3700	350	48	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ ล่วงเวลา	-	3 บาท	2 เท่าของ เงินราย วัน	เดือน ก.ค.	✓	✓	✓	-
2	200,10000	300-400	40	-	✓	✓	-	หัวหน้างาน	✓	-	-	1 ค.ค.	✓	✓	✓	-
3	ไม่ระบุ	300-400	35	✓	-	✓	-	พนักงานบาง ประเภทไม่ ได้ค่าล่วง เวลา	-	-	-	1 ค.ค.	✓	✓	✓	ไม่ระบุ
4	1300-4000	300-400	40	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ ล่วงเวลา	-	ไม่ระบุ	-	1 ค.ค.	✓	✓	-	ไม่ระบุ
5	-	300-400	40	-	✓	✓	-	ทุกคนที่ทำ ล่วงเวลา	50-70	-	-	1 ค.ค.	✓	✓	-	ไม่ระบุ
6	1800-1610	300-400	40	-	✓	✓	-	ตั้งแต่ระดับ หัวหน้างาน ไป	✓	-	-	ไม่ กำหนด	✓	✓	✓	-
7	2900-27000	300-400	40	✓	-	/	-	ทุกคนที่ทำ	-	-	-	1 ค.ค.	ไม่แน่	✓	-	✓
8	3400-8800	-	40	/	-	✓	-	ระดับบริหาร ไม่ได้รับค่าจ้าง	-	-	-	30 ค.ค.	✓	✓	-	✓
9	1690-8300	390-400	40	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำระดับ180 หัวหน้าไม่ได้	-	-	-	1 ค.ค.	✓	✓	✓	-

ลำดับ ที่	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพต่อ ค. คน	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	ฐานล่วงเวลา สมัครใจ บงค	อัตราค่าล่วง เวลา ความถี่ สูงกว่า	ตำแหน่งสูง สุดที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยขยัน ป/ค.	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด วิธีการ อัตรา แน่นอนแน่นอนแน่นอน	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ ไม่จำเป็น เสมอ ต้องทำ					
10	ไม่ระบุ	300-400	48	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ ล่วงเวลา	-	ไม่ช่วย	-	เม.ย. ไม่แน่	✓	✓	-	
11	2040-15000	-	40	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ ยกเว้น ผจก. ฝ่าย	-	-	-	1 ม.ค.	✓	ไม่กำหนด	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ
12	1600-11330	300-400	35	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ ยกเว้นระดับ หัวหน้า	✓	-	-	1 ต.ค.	✓	✓	-	✓
13	1640-7000	300	40	✓	-	ไม่แน่นอน	-	หัวหน้าไม่ได้	ไม่ระบุ	-	ไม่ระบุ	1 มี.ค.	-	✓	✓	-
14	2500-3500	300-400	48	-	✓	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	9-50	ไม่มี	50-150	1 ต.ค.	✓	✓	-	✓
15	ไม่ตอบ	300-400	40	-	✓	✓	-	หัวหน้า, พนักงานบาง ประเภทไม่ได้ ค่าล่วงเวลา	10	-	-	1 ต.ค.	✓	✓	✓	-
16	1520-10610	300-400	40	✓	-	✓	-	หัวหน้า, พนักงานบาง ประเภทไม่ได้ ค่าล่วงเวลา	-	-	-	1 ต.ค.	✓	✓	✓	-
17	ไม่ตอบ	-	42	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	✓	ไม่ตอบ	1 ม.ค.	✓	✓	-	✓

ลำดับ	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพต่อ ค. คน	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	งานล่วงเวลา สมัครใจ	อัตราค่าล่วง เวลา ตามกฎหมาย	อัตราค่าล่วง เวลา สูงกว่า ตามกฎหมาย	ตำแหน่งสูง สุดที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยขยัน บ/เดือน	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด วันที่	การขึ้นค่าจ้างประจำปี วิธีการ แน่นอน	การขึ้นค่าจ้างประจำปี วิธีการ แน่นอน	การขึ้นค่าจ้างประจำปี วิธีการ แน่นอน	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ เสมอ	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ ไม่จำเป็น ต้องทำ
18	1950-16660	300-950	421/2	✓	✓	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	✓	ไม่ตอบ	15 ม.ค.	✓	✓	✓	-
19	2000-25960	300-400	38	-	✓	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	-	ไม่ระบุ	1 ม.ค.	✓	✓	-	✓
20	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	40	-	✓	✓	-	พนักงานบาง ประเภทไม่ ได้รับ	ไม่ตอบ	ไม่ช่วย	ไม่ตอบ	ไม่กำหนด	-	✓	-	✓
21	1950-70000	450-750	54	-	✓	✓	-	ระดับหัวหน้า ไม่ได้รับค่า แรง	10	4 มื้อ	✓	1 ม.ค.	✓	/	/	-
22	1980-8000	-	48	-	✓	✓	-	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้	ไม่ตอบ	1 มื้อ	ไม่ตอบ	1 พ.ย.	-	-	-	✓
23	1980-2500	-	48	✓	-	ต่ำกว่า	-	ระดับหัวหน้า ไม่ได้	ไม่มี	3 มื้อ	-	1 ม.ค.	✓	✓	-	✓
24	-	520	48	✓	-	✓	-	ระดับหัวหน้า ไม่ได้	ไม่มี	1 มื้อ	ไม่มี	1 ม.ค.	✓	✓	✓	-
25	1980	-	48	-	✓	ไม่จ่าย	-	ไม่จ่าย	ไม่มี	1 มื้อ	ไม่มี	ไม่กำหนด	-	✓	-	✓
26	2050	-	48	-	✓	✓	-	หัวหน้างาน ไม่ได้รับ	ไม่มี	2 มื้อ	มี	1 ต.ค.	✓	-	✓	-
27	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	40-48	-	✓	✓	-	หัวหน้างาน ไม่ได้รับ	ไม่มี	ไม่ช่วย	มี	1 ก.ค.	-	✓	-	✓

ลำดับ ที่	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพต่อ คน	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	ค่าล่วงเวลา สมัครใจ บังคับ	อัตราค่าล่วง เวลา ตามกฎหมาย สูงกว่า	ตำแหน่งสูง สุดที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยชน บ/ค.	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด วัน	วิธีการ แน่นอน	อัตรา แน่นอน	การรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ เสมอ	ไม่จำเป็น ต้องทำ		
28	10400-56250	ไม่ระบุ	40	✓	-	ไม่มีค่าล่วงเวลา	ไม่มี	ไม่ช่วย	ไม่มี	1 ต.ค.	-	✓	-	✓		
29	1980	200	44	✓	-	✓	-	ทุกคนทำ	ไม่มี	ไม่ช่วย	ไม่มี	1 ก.ย.	✓	✓	-	✓
30	3000-6000	ไม่ระบุ	48	✓	-	-	✓	ทุกคนทำ	ไม่มี	1 มอ	ไม่มี	31 ม.ค.	-	✓	-	✓
31	2650-7580	-	48	✓	-	✓	-	ระดับหัวหน้า งานขึ้นไปไม่ ได้รับ	ไม่มี	1 มอ	ไม่มี	1 ม.ค.	-	✓	-	✓
32	1800-3000	-	48	✓	-	✓	-	ระดับหัวหน้า งานขึ้นไปไม่ ได้รับ	ไม่มี	ไม่ช่วย	มี	1 ต.ค.	✓	✓	-	ไม่ระบุ
33	1628-4356	1525	45	✓	-	✓	-	ระดับหัวหน้า งานขึ้นไปไม่ ได้รับ	ไม่มี	ไม่ช่วย	มี	-	✓	✓	-	✓
34	2000-4000	200	48	✓	-	✓	-	ระดับหัวหน้า งานขึ้นไป	ไม่ระบุ	ไม่ช่วย	100	1 ก.ค.	-	-	✓	-
35	1980-3500	-	48	✓	-	✓	-	พนักงานที่มี เงินเดือน เกิน 19000	ไม่มี	ไม่ช่วย	132	-	✓	✓	-	✓
36	2200-12000	-	40	-	✓	✓	-	ระดับหัวหน้า งานและที่มี เงินได้มาก กว่า 12000	✓	-	✓	1 ม.ค.	-	✓	-	✓

ลำดับ ที่	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพต่อ ค. สัปดาห์	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	ค่าล่วงเวลา สมัครใจ บังคับ	อัตราค่าล่วง เวลา ตามกฎหมาย สูงกว่า	ตำแหน่งสูง สุดที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยขยัน บ/ด.	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด มาตรการ แน่นอน	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด มาตรการ แน่นอน	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด มาตรการ แน่นอน	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ ไม่จำเป็น เสมอ ต้องทำ			
37	1700-2500	100	48	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	-	✓	-	-	-	✓	
38	2480-6000	400	48	✓	-	✓	-	ระดับหัวหน้า งานขึ้นไปไม่ ได้รับ	✓	-	✓	1 ม.ค.	-	✓	-	✓
39	1800-2000	200-275	48	✓	-	✓	-	พนักงานบาง ประเภทไม่ ได้รับ	-	-	✓	-	-	✓	-	✓
40	2100-12000	-	42	-	✓	✓	-	ระดับหัวหน้า งานขึ้นไปไม่ ได้รับ	50/วัน	1 มื้อ	✓	1 ม.ค.	-	-	-	✓
41	ไม่ตอบ	1265	48	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	10/วัน	150	25 ม.ค.	-	-	-	✓
42	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	44	✓	-	✓	-	ระดับผู้จัดการ ไม่ได้รับ	✓	1 มื้อ	✓	1 ม.ค.	✓	-	-	✓
43	1860-10170	220-420	48	✓	-	ไม่ตอบ	-	ระดับผู้จัดการ ไม่ได้รับ	✓	500	-	1 ต.ค.	✓	✓	-	✓
44	1380-4080	ไม่ตอบ	48	✓	-	✓	-	ระดับผู้จัดการ แผนกขึ้นไปไม่ ได้รับ	-	1 มื้อ	360	-	-	-	-	✓
45	2300-7000	-	42	✓	-	✓	-	ผู้มีเงินเดือน มากกว่า 8000 ไม่ได้รับ	-	1 มื้อ	50	1 ม.ค.	✓	✓	✓	-

ลำดับ ที่	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพต่อ ค. สัปดาห์	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	ค่าล่วงเวลา สมัครใจ บังคับ	อัตราค่าล่วง เวลา ตามกฎหมาย สูงกว่า	ตำแหน่งสูง สุดที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยขยัน บ/ค.	การขมค่าจ้างประจำปี กำหนด วิทยากร อัตรา แน่นอนแน่นอนแน่นอน	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ ไม่จำเป็น เสมอ ต้องทำ						
46	3500-8500	570	40-48	✓	-	1% ของเงิน เดือน/ช.ม.	ระดับหัวหน้า แผนกผู้มเงิน เดือน 6500 ขึ้นไปไม่ได้รับ	-	320	150	1 เม.ย.	-	-	-	✓		
47	1800-3000	775	44	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	1 มื้อ	200	1 เม.ย.	✓	✓	-	✓	
48	-	-	48	-	-	-	-	-	-	-	300	1 ม.ค.	✓	✓	-	ไม่ตอบ	
49	-	-	48	✓	-	✓	-	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้	-	ข้าวเปล่า / + 6 บาท	16 พ.ย.	-	✓	-	-	ไม่ตอบ	
50	1980-6000	1100	44	✓	-	✓	-	ระดับผู้จัดการ ฝ่ายอื่นไปไม่ได้	-	22 บ/ว.100	26 ธ.ค.	-	✓	-	-	✓	
51	1460-5500	150-300	48	-	✓	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	-	-	สารทุกข์, ตรุษจีน	-	-	-	-	✓
52	ไม่ตอบ	300	46 1/2	✓	-	✓	-	ฝ่ายบริหารไม่ ได้ค่าล่วงเวลา	-	-	2 เท่า ของค่า จ้างราย วัน	-	-	-	-	-	✓
53	3810	-	48	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	-	220/	1 ต.ค.	✓	✓	-	-	✓
54	ไม่ตอบ	452	48	✓	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	-	ข้าวเดือน 1 ละ 1 ถึง ทุกคน	ม.ค.	✓	✓	✓	-	-

ลำดับที่	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพต่อ คน	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	ค่าล่วงเวลา สมัครใจ	บังคับ	อัตราค่าล่วง เวลา ตามกฎหมาย สูงกว่า	ตำแหน่งสูง สุดที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยขยัน บ/ด.	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด วัน	วินการ แน่นอน	อัตรา แน่นอน	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ เสมอ	ไม่จำเป็น ต้องทำ
55	1980-8000	247.50	48	-	✓	✓	ทุกคนที่ทำ	-	ข้าวเปล่า	1 วัน ทำงาน	2 ก.ค.	-	-	-	✓
56	1950-6500	580	48	✓	-	✓	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้ ค่าล่วงเวลา	-	"	✓	21 พ.ย.	✓	✓	-	✓
57	2700-5600	-	48	✓	-	✓	ทุกคนที่ทำ	ไม่ตอบ	"	เท่ากับ ค่าจ้าง	-	✓	-	-	✓
58	1716-2600	-	48	-	✓	✓	" "	-	"	2 แรง ต่อเดือน	1 ม.ค.	-	✓	-	✓
59	1716-2080	150-190	48	-	✓	✓	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้	-	"	30-55/ งวด	16 มี.ย.	-	✓	-	-
60	2200	200	48	✓	-	✓	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้	-	"	1 วัน ทำงาน	1 เม.ย.	-	✓	-	✓
61	3200-9000	250	48	-	✓	✓	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้	11-27	-	ไม่ตอบ	1 ม.ค.	-	✓	-	✓
62	-	1524	40	✓	-	✓	ระดับหัวหน้า ไม่ได้รับ	-	-	ไม่ตอบ	1 ม.ค.	-	-	-	✓
63	4000-9000	100-1350	48	ไม่ตอบ	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	-	300-900	1 ม.ค. 1 ก.ค.	✓	✓	-	✓



ลำดับ	ค่าจ้างราย เดือนของ สมาชิก	ค่าครอง ชีพต่อ คน	ช.ม.ทำ งานต่อ สัปดาห์	ค่าล่วงเวลา สมัครใจ	บังคัม	อัตราค่าล่วง เวลา ตามกฎหมาย สูงกว่า	ตำแหน่งสูง สุดที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา	เบี้ยเลี้ยง ประจำวัน	เงินช่วยค่า อาหาร	เบี้ยขยัน บ/ค.	การขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนด วัน	วิธีการ แน่นอน	อัตรา แน่นอน	การปรับค่าจ้าง เนื่องจากการขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องทำ เสมอ	ไม่จำเป็น ต้องทำ
64	11615	-	40	-	✓	✓	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้รับ	-	จ่ายคปอ- 10 บาท	ไม่ตอบ	1 ม.ค.	-	-	-	-
65	1800-2400	-	46	-	ไม่ตอบ	✓	พนักงานบาง ประเภทไม่ได้	-	-	-	-	-	-	-	-
66	1716-7020	400	48	✓	-	✓	ทุกคนที่ทำ	-	-	-	-	-	✓	-	✓
67	1930-10200	300-400	40	-	✓	-	พนักงานบาง ประเภทไม่ ได้รับ	-	-	-	1 ม.ค.	-	✓	-	✓
68	2000-6000	ไม่มี	ไม่แน่	-	✓	-	ทุกคนที่ทำ	-	3 ม ^๕	-	18 ม.ค.	-	-	-	-
69	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ทุกคนที่ทำ	50-70	ไม่ตอบ	-	ไม่ตอบ	-	-	-	-
70	2100-3200	ไม่ตอบ	48	✓	✓	✓	พนักงานบาง ประเภทไม่ ได้รับ	-	-	-	-	-	✓	-	✓
71	1680-2728	250	4๘	✓	-	✓	ระดับส.จ.ก. ไม่ได้รับ	-	-	50	1 ม.ค.	-	✓	-	✓
72	1820-4450	100	48	✓	-	✓	ทุกคนที่ทำ	ไม่ตอบ	-	ไม่ตอบ	1 ม.ค.	✓	✓	-	✓
73	2500-8000	200	40	✓	-	✓	"	-	1 ม ^๕	100	-	-	-	-	✓
74	1664-5000	-	48	✓	-	✓	บางประเภท ไม่ได้รับ	-	ข้าวเปล่า	ค่าแรง 1 วัน	26 ธ.ค.	-	-	-	✓

75	1846-7000	750	48	✓	-	✓	-	ทุกคนทำ	ไม่ตอบ	ข้าวเปล่า	ไม่ตอบ	26 ค.ค.	-	-	-	✓
76	1920-4600	ไม่ตอบ	42	✓	-	✓	-	พนักงานบาง	15	"	ประจำ	1 ค.ค.	✓	✓	-	✓
								ประเภทไม่ได้			เดือน					
											120 ถ้า					
											ปี					
											A= 800					
											B= 500					
											C= 300					
77	3250-9000	350-720	48	-	✓	✓	-	พนักงานบาง	40-120	-	180/ค.	1 ม.ค.	✓	✓	✓	-
								ประเภทไม่ได้								
78	2500-5000	970	48	-	✓	✓	-	ทุกคนยกเว้นระ	-	คปอง	290/ค.	พ.ค.	-	-	-	✓
								คหจกหน้าไม่ได้		330/ค.						

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 3
วันหยุด - การลา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับที่	วันหยุดประจำสัปดาห์	วันหยุดตามประเพณี	การลาพักผ่อนประจำปี			การชดเชยวันหยุดพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้		การลาป่วย		การลาปฏิบัติงานโดยให้ค่าจ้าง	การลาอื่น ๆ โดยให้ค่าจ้าง			
			จำนวนวัน	นายจ้างกำหนด	ลูกจ้างกำหนด	ร่วมกันกำหนด	บางส่วน	ทั้งหมด	จ่ายเป็นเงินบางส่วน			ทั้งหมด	วัน/ปี	ป่วยรวม
1	1	13	6-15	-	✓	-	-	-	✓	-	30	✓	-	อุปสมบท ค่าจ้าง 15 วัน แต่งงาน 6 วัน คลอด 60 วัน
2	2	14	12	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 120 วัน คลอด 45 วัน
3	2	13	12	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	22	บวช 120 วัน คลอด 45 วัน
4	2	13	6	-	✓	-	-	-	-	-	30	✓	-	บวช 120 วัน คลอด 60 วัน ภาวะวิกฤตสุขภาพ 2 วัน
5	2	13	10	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	15	บวช 120 วัน
6	2	13	10	-	✓	-	-	✓	-	-	เกิน 30วัน ถ้ามี ใบแพทย์	✓	-	คลอด 45 วัน
7	2	13	10-15	-	✓	-	✓	-	-	-	45	✓	12	บวช 120 วัน
8	2	13	6-18	-	-	✓	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 120 วัน
9	1	13	10	-	-	✓	-	✓	-	-	30	✓	45	บวช 120 วัน คลอด 45 วัน
10	1	13	6-10	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 120 วัน

11	2	15	12	-	-	✓	-	✓	-	-	30	ไม่ต้องแสดง	7	บวช 30 วัน ตลอด 45 วัน
12	2	14	10	-	✓	-	-	✓	-	-	45	✓	45	บวช 120 วัน ตลอด 45 วัน
13	2	13	10	-	✓	-	-	-	-	-	30	✓	45	บวช 90 วัน
14	1-2	ไม่ระบุ	10-15	-	✓	-	✓	-	-	-	เกิน 30 ได้เฉพาะ พนักงาน รายเดือน	✓	20	บวช 120 วัน เพื่อศาสนาอีก 70 วัน ตลอด 60 วัน
15	2	13	ไม่เก็บ 20วัน	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	15	บวช 120 วัน ตลอด 45 วัน
16	2	15	10	✓	-	-	-	✓	-	-	30	-	29	บวช 120 วัน
17	2	ไม่ตอบ	10	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	30	บวช 120 วัน ตลอด 30 วัน
18	2	13-14	10-15	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	15	บวช 120 วัน ตลอด 45 วัน
19	11/2	14	10-15	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	30	บวช 120 วัน ตลอด 45 วัน
20	2	14	10-15	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	ไม่ตอบ	บวช 90 วัน
21	1	14	6-24	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	7	บวช 30 วัน ตลอด สรุส ตามจำเป็น
22	1	13	6-12	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	6	บวช 15 วัน
23	1	13	6-10	-	-	✓	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 30 วัน

24	1	14	6-18	-	✓	✓	-	✓	-	-	30	✓	ไม่ระบุ	บวช 15 วัน สมรส 7 วัน คลอด 30 วัน
25	1	14	6-12	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	7	บวช 15 วัน
26	1	13	7-21	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	3	บวช 30 วัน สมรส 7 วัน
27	1-2	13	-	-	✓	-	-	✓	-	-	13	✓	-	บวช 120 วัน คลอด 60 วัน
28	2	1	24-48	-	✓	-	-	-	-	-	15	✓	-	บวช 90 วัน
29	11/2	13	10	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	3	บวช 120 วัน
30	2	1	6-9	-	✓	-	-	-	✓	-	30	✓	15	บวช 15 วัน สมรส 3 วัน คลอด 2 วัน
31	1	13	10-21	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 3 วัน สมรส 3 วัน
32	1	13	-	-	-	✓	-	-	-	-	30	✓	-	-
33	2	13	6-15	-	✓	-	-	✓	✓	-	30	✓	-	-
34	1	13	6-14	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	-	-
35	1	13	6	✓	-	-	-----ไม่มีการสะสม-----			30	✓	15	บวช 30 วัน สมรส 1 วัน คลอด 3 วัน	
36	2	14	8-21	-	✓	-	-----ไม่มีการสะสม-----			30	✓	-	ไม่ระบุ	

37	1	13	6	✓	-	-	-----	ไม่ตอบ	-----	30	✓	-	ไม่ระบุ
38	1	13	6-12	-	✓	-	-	✓	-	30	✓	6	บวช 90 วัน
39	1	13	7	✓	-	-	-	✓	-	30	✓	6	บวช 15 วัน สมรส 3 วัน
40	1	13	6-15	-	✓	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 15 วัน
41	1	15	7-10	-	✓	-	-	✓	✓	30	✓	-	บวช 30 วัน สมรส 5 วัน ตลอด 2 วัน
42	1 1/2	13	6-10	-	✓	-	-	✓	✓	30	✓	15	บวช 120 วัน สมรส 3 วัน
43	1-2	15	6-9	-	-	✓	-	✓	-	30	✓	4	บวช 30 วัน สมรส 3 วัน
44	1	13	6,9,12	-	-	✓	-----	ไม่ตอบ	-----	30	✓	-	บวช 24 วัน สมรส 21 วัน
45	1-2	13	6-10	✓	✓	-	-	✓	✓	30	✓	15	บวช 15 วัน สมรส 3 วัน
46	2	13	10	✓	-	-	-	-	✓	30	✓	10	สมรส 3 วัน ตลอด 30 วัน
47	ไม่ตอบ	12	6-14	-	✓	-	-	✓	-	30	✓	4	บวช 15 วัน สมรส 4 วัน
48	1	13	6-10	-	✓	-	-	✓	-	30	/	-	บวช 15 วัน ตลอด 2 วัน
49	1	13	ไม่ตอบ	-	✓	-	-	-	✓	30	✓	-	สมรส 2 วัน ตลอด 180 วัน

50	1	16	6-15	-	✓	-	-	✓	-	✓	30	✓	-	บวช 15 วัน
51	1	13	6	✓	-	-	-	ไม่ตอบ	-	-	30	✓	-	บวช 15 วัน
52	1	13	6	-	✓	-	-	ไม่ตอบ	-	-	30	✓	ไม่ได้รับ ค่าจ้าง	บวช 45 วัน แต่งงาน 3 วัน ลาคลอด 1 วัน
53	1	13	6-8	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	"	บวช 90 วัน คลอด 30 วัน
54	1	13	7-9	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	"	บวช 90 วัน
55	1	13	6-8	-	✓	-	-	-	-	-	30	✓	6	แต่งงาน 300 คลอด 30 วัน บวช 15 วัน
56	1	13	6-7	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	ไม่ได้รับ ค่าจ้าง	บวช 15 วัน แต่งงาน 7 วัน
57	1	13	6	-	✓	-	-	✓	-	-	30	ไม่ต้อง แต่ต้อง แจ้ง ล่วงหน้า	"	คลอด 30 วัน บวช 90 วัน แต่งงาน 7 วัน
58	1	13	6-10	-	✓	-	-	ไม่ตอบ	-	-	30	✓	"	คลอด 30 วัน
59	1	13	6	✓	-	-	-	✓	-	-	30	✓	-	คลอด 60 วัน
60	1	13	6	✓	-	-	-	✓	-	-	30	✓	-	-
61	1	14	6-8	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 15 วัน แต่งงาน 3 วัน
62	2	15	10-15	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	5	บวช 90 วัน

63	2	14	10-15	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	6	บวช 30 วัน
64	1	13	6	-	✓	-	---ไม่ตอบ---		-	-	30	✓	-	แต่งงาน 2 วัน
65	1	13	6-9	✓	-	-	-	✓	-	-	30	✓	15	คลอด 30 วัน
66	1	13	6	-	✓	-	-	-	✓	-	เกิน 30 วันได้	✓	-	-
67	2	13	15	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	15	บวช 120 วัน
68	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	45	✓	-	-
69	-	15	-	-	-	-	-----ไม่ตอบ-----		-	-	30	✓	-----ไม่ตอบ-----	
70	-	15	ไม่ตอบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
71	1	13	6-8	✓	-	-	-----ไม่ตอบ-----		-	-	30	✓	-	สมรส
72	1	13	6-12	-	✓	-	-----ไม่ตอบ-----		-	-	30	✓	ไม่ตอบ	-
73	2	13	6-7	-	-	✓	-	✓	-	-	30	✓	15	บวช 15 วัน แต่งงาน 3 วัน
74	1	ไม่ตอบ	6	-	✓	-	-	-	-	-	30	✓	-	-
75	1	13	6-8	-	✓	-	-----ไม่ตอบ-----		-	-	30	✓	-	-
76	1	13	6	-	-	✓	-	✓	-	-	30	✓	6	-
77	2	13	6-9	-	✓	-	-	✓	-	-	30	✓	-	บวช 15 วัน สาส์นากจ 15 คลอด 60 วัน
78	1-2	13	6-11	-	✓	-	✓	-	✓	-	30	✓	-	บวช 15 วัน สมรส 3 วัน คลอด 1 วัน

ชุดที่ 4
วิธีการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
การลงโทษ



สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัย
มหิดล

ลำดับที่	ผลกระทบจากการใช้สิทธิการลา	การเลื่อนพนักงานภายในตำแหน่งที่สูงกว่า	การเก็บใบเดือน	บทบาทของสหภาพในการพิจารณาโทษพนักงานรับทราบ ยินยอม ไม่ยกวข้อง	ระบบมาตรฐานการร้องทุกข์	เกษียณอายุ	บำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ	ระบบเงินสะสม %/หักจากลูกจ้าง
1	การขึ้นเงินเดือนประจำปี โบนัส เบี้ยขยมน การประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	- - -	✓	55 55	✓	-
2	ไม่มีผลกระทบ	✓	พนักงานและนายจ้าง	- - -	-	60 60	✓	-
3	ไม่มีผลกระทบ	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	- - -	/	60 60	✓	-
4	ไม่มีผลกระทบ	✓	นายจ้างเก็บ	- - -	✓	60 55	✓	5 %
5	การขึ้นเงินเดือนประจำปี โบนัส ประเมินผล	ไม่ระบุ	นายจ้างและพนักงาน	- - -	✓	60 60	✓	-
6	การขึ้นเงินเดือนประจำปี ประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	พนักงานและนายจ้าง	- - -	-	60 60	✓	-
7	การขึ้นเงินเดือนประจำปี ประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	พนักงานและนายจ้าง	- - -	✓	60 60	✓	-
8	ขึ้นเงินเดือน ประเมินผลงาน	✓	พนักงานและนายจ้าง	- - -	✓	55 55	/	-
9	-	ไม่ระบุ	พนักงานและนายจ้าง	- - -	ไม่ระบุ	60 60	✓	-

เงินเดือนสุดท้ายรวมอายุงาน

10	การขึ้นเงินเดือน เบียดชน ประเมิน ผลงาน	ไม่ระบุ	พนักงานและ นายจ้าง	-	-	-	// 60	60	60	✓	-
11	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	พนักงานและ นายจ้าง	-	-	-	✓	60	55	✓	-
12	ประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	พนักงานและ นายจ้าง	-	-	-	-	60	60	✓	-
13	การขึ้นเงินเดือน	ไม่ระบุ	พนักงานและ นายจ้าง	-	-	-	ไม่กำหนด	60	60	✓	-
14 การชี้	การขึ้นเงินเดือน เบียดชน การประ เมินผลงาน	ไม่ระบุ	นายจ้าง	-	-	-	✓	60	60	✓	-
15	การขึ้นเงินเดือน ประจำปี	พิจารณาจากพนักงาน ภายในก่อน	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	60	✓	-
16	การประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	พนักงาน(สำเนา)	-	-	-	✓	60	-	✓	-
17	การขึ้นเงินเดือน	ไม่ระบุ	นายจ้าง(ฝ่ายเดียว)	-	-	-	✓	60	60	✓	-
18	ไม่ระบุไว้	ไม่ระบุ	พนักงานและ นายจ้าง	-	-	-	✓	60	60	✓	-
19	การขึ้นเงินเดือน	✓	พนักงานและ นายจ้าง	-	-	-	-	60	60	5	เดือน
20	ไม่มีผลกระทบ	✓	ไม่ตอบ	-	-	-	-	60	55	✓	-
21	-	✓	พนักงานและ นายจ้าง	-	-	-	✓	60	60	-	-
22	-	✓	พนักงานเก็บ	-	-	-	/	60	60	50%ของ เงินเดือน	-

23	ชั้นเงินเดือน โบนัส ประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	-	-	-	-
24	ชั้นเงินเดือน	✓	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	60	60	-	-
25	ชั้นเงินเดือน	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	ไม่ระบุ	ไม่มี	-	-
26	ชั้นเงินเดือน	✓	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	55	✓	-
27	ประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	-	60	60	ไม่มี	-
28	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	-	-	-	-	60	60	ไม่มี	-
29	ไม่มีผลกระทบ	ไม่ระบุ	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	-	60	60	✓	-
30	ชั้นเงินเดือน	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	60	55	ไม่มี	-
31	ชั้นเงินเดือน โบนัส เบี่ยชยัน ประเมิน ผลงาน	ไม่ระบุ	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	55	55	✓	-
32	โบนัส เบี่ยชยัน	ไม่ระบุ	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	55	50	✓	-
33	โบนัส เบี่ยชยัน	ไม่ระบุ	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	ไม่มี	55	55	ไม่มี	-
34	เบี่ยชยัน	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	60	55	ไม่มี	-
35	ชั้นเงินเดือน เบี่ยชยัน	✓	นายจ้างเก็บ	-	-	-	ไม่มี	60	60	มี	-
36	ชั้นเงินเดือน โบนัส ประเมินผลงาน	ไม่ระบุ	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	60	✓	-
37	ชั้นเงินเดือน โบนัส เบี่ยชยัน ประเมินผล	ไม่ระบุ	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	60	-	-

38	เงินเดือน เบี้ยขยันไม่ระบุ ประเมินผล	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	60	-	-
39	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยัน	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	60	✓	-
40	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยันประเมินผล	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	55	45	✓	-
41	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยันประเมินผล	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	-	55	55	-	-
42	เงินเดือน เบี้ยขยัน ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	60	55	✓	-
43	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยันประเมินผล	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	55	55	✓	-
44	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยัน	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	-	-	-
45	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยัน	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	55	✓	-
46	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยัน	นายจ้างเก็บ	-	-	-	-	55	55	✓	-
47	เงินเดือนโบนัส / เบี่ยขยันประเมินผล	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	55	55	✓	-
48	เงินเดือนโบนัส ไม่ระบุ เบี่ยขยัน	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	60	55	-	-
49	เงินเดือน	พนักงานเก็บสำเนา	-	-	-	✓	55	55	✓	-
50	เงินเดือนโบนัส	นายจ้างเก็บ	-	-	-	-	55	55	✓	-

51	ขึ้นเงินเดือน โบนัส	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	-	--ไม่ระบุ--	-	-
52	การคิดโบนัส เบยชยณ	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	55 50	-	-
53	การขึ้นเงินเดือน โบนัสเบยชยณ ประเมินผลงาน	✓	ทั้งสองฝ่าย	-	-	-	-	50 42	พิจารณา อายุงาน	-
54	" "	✓	ทั้งสองฝ่าย	-	-	-	✓	55 55	-	-
55	" "	ไม่ระบุ	ทั้งสองฝ่าย	-	-	-	✓	60 55	พิจารณาจากอายุงาน	-
56	การขึ้นเงินเดือน โบนัสเบยชยณ การประเมินผล	ไม่ระบุ	นายจ้างเก็บ	-	-	-	✓	60 55	" "	-
57	ไม่มีผลใด ๆ	ไม่ระบุ	ทั้งสองฝ่าย	-	-	-	-	- 55	-	✓
58	ไม่ได้รับ	ไม่ระบุ	ทั้งสองฝ่าย	-	-	-	-	55 55	ไม่ตอบ	-
59	การขึ้นเงินเดือน เบยชยณ การ ประเมินผล	ไม่ระบุ	นายจ้าง	-	-	-	-	- -	พิจารณา จากอายุ งาน	-
60	" "	ไม่ระบุ	นายจ้าง	-	-	-	/	- -	-	-
61	" "	ไม่ระบุ	นายจ้าง	-	-	-	✓	55 45	-	-
62	ไม่ระบุ	✓	ทั้งสองฝ่าย	-	-	-	✓	60 60	1/4จ.น.ปี	7.5%

75	การขึ้นเงินเดือน โบนัส เบี้ยขยมน การประเมินผล	✓	นายจ้าง	-	-	-	✓	55	50	-	3.5 %
76	" "	ไม่ระบุ	นายจ้าง	-	-	-	✓	55	50	พิจารณา จากอายุ งาน	15
77	" "	ไม่ระบุ	ทั้งสองฝ่าย	-	-	-	✓	55	55	พิจารณา จากอายุ งานและ หน้าที่	✓
78	" "	ไม่ระบุ	นายจ้าง	-	-	-	✓	50	50	-	5 %

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 5
ผลประโยชน์ตอบแทน



จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่
จากผลงานในหอสมุด

ลำดับที่	พาหนะรับส่ง ทางไปกลับ การทำงาน	ที่พัก หอพัก	การรักษาพยาบาลและอนามัย การตรวจโรค แพทย์ ชม./สัปดาห์	ผู้ได้รับ ประโยชน์	จำนวน เงิน สูงสุด	การจ่ายเงินเมื่อ เจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ จากงาน กองทุน ทดแทน	ค่าจ้างเต็มใน ช่วงรักษาดู	ดอกเบี้ยสำหรับ เงินกู้จากบริษัท ต่อปี	เสื้อผ้า เครื่องแบบ	ประกันภัย	เงินช่วย ยืม เงิน เงินช่วย ยืม เงิน เงินช่วย ยืม	เงินรางวัล และสงเคราะห์
1	✓	ฟรี	ทุกปีสัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง	พนักงาน บิดามารดา คู่สมรส บุตร	800/ เดือน	-	-	-	4 ชุด/ปี	-	ทัศนอา จาร ปีใหญ่ เท่าที่จ่าย จริง กี่ (ไม่แน่)	-
2	✓	-	ทุกปีครึ่งวัน	"	เต็ม จำนวน ที่จ่าย จริง	-	-	-	2 ชุด/ปี	✓	แข่งกีฬา ตามที่จ่าย จริง	ช่วยทำศพ พนักงาน 5000-10000
3	มีรถรับส่งแต่ ต้องจ่ายเงิน	-	ทุกปี 21/2 ชม.	"	"	-	-	15 % ต่อปี	ไม่ระบุ	✓	-	ช่วยค่าทำศพ พนักงาน 2000
4	ไม่ระบุ	ไม่ ระบุ	ทุกปีทุกวัน (ช่วงเช้า)	"	"	-	-	13.5 % ต่อปี	-	-	กีฬาจ่าย บางส่วน	-
5	ไม่มี	ให้เงิน ช่วยเหลือ เล็กน้อย	ทุกปี	"	ทุกปี	-	-	14 % ต่อปี	1 ชุด	✓	ปีใหม่ออก ให้บางส่วน	-
6	✓	-	ทุกปีมี แพทย์ ประจำ ทุกวัน	ทุกคนใน ครอบครัว	ตามที่ จ่ายจริง	-	-	3 % ต่อปี	2 ชุด/ปี	ไม่ระบุ	ทัศนอา จาร คนครอบครัว บางส่วน	ทำศพช่วย 5000 ตามที่ฝ่ายบริหาร จะจัดให้
7	✓	-	ไม่กำหนด	ทุกคนใน ครอบครัว	ตามที่ จ่ายจริง 30000	-	-	12%ต่อปี	ไม่จัดให้	-	ทัศนอา จาร บางส่วน	ทำศพ 3 เท่าของ เงินเดือน

8	/	-	ทุกปี สัปดาห์ละ 3 ชม.	เฉพาะแต่ พนักงาน	ความที่ จ่ายจริง	-	-	12%ต่อปี	2 ชุด/ปี	✓	หัวหน้าจร ปีใหม่ กีฬา คนตรออก บางส่วน	ทำศพ 30000 ทำศพญาติ 3000 ให้เงินสมนาคุณ ทำงานครบ 10 ปี
9	-	ฟรี	ไม่ระบุ	ทุกคนใน ครอบครัว	ความจ่าย จริง	-	-	-	ไม่มีให้	-	ปีใหม่ออกให้ บางส่วน กีฬาออกให้ทั้ง หมด คนตร บางส่วน	-
10	✓	ฟรี	ทุกปีตลอด เวลาทำงาน	"	"	-	-	1% ต่อปี	ไม่มี	ไม่มี	หัวหน้าจรออกให้ ทั้งหมด กีฬาออก ให้บางส่วน	ทำศพ 3 เดือน ทั้งหมด กีฬาออก ให้บางส่วน
11	✓	ไม่ช่วย	ไม่กำหนด มพยาบาล ตลอดวัน	พนักงาน คู่สมรส บุตร	ไม่เกิน 15000 บาท	-	-	15.25% ต่อปี	2 ชุด/ปี	✓	หัวหน้าจร ปีใหม่ กีฬา ออกให้ หมด	ทำศพ 6000 - ศพญาติ 4000 สมนาคุณการทำงาน
12	✓	ช่วย เหลือ เงิน เล็กน้อย	ทุกปี,ประจำ ตลอดวัน	ทุกคนใน ครอบครัว	ตามจ่ายจริง	-	-	6 % ต่อปี	1 ชุด/ปี	-	หัวหน้าจรออก ให้บางส่วน คนตรออกให้ หมด	ทำศพ 2000 คู่สมรส 1000
13	ไม่ระบุ	ฟรี	ทุกปี	"	"	-	-	15% ต่อปี	2 ชุด/ปี	ไม่มี	-	-
14	บางแค	-	มีพยาบาล ประจำ	พนักงาน คู่สมรส บุตร	"	✓	✓	ไม่ระบุ	2 ชุด/ปี	ไม่มี	ปีใหม่ แข่ง กีฬาออกให้ บางส่วน	ไม่ตอบ
15	✓	✓	มีทุกปี มี แพทย์พยาบาล ประจำ	ทุกคนใน ครอบครัว	"	-	-	1 %	2 ชุด/ปี	ไม่มี	หัวหน้าจร กีฬา คนตร ออกให้ บางส่วน	ทำศพ 3 เท่าของ เงินเดือน มอบให้ ให้พนักงานดีเด่น

16	ไม่ตอบ	ช่วยบ้าง	ทุกปี มี พยาบาล ประจำ	ทุกคนใน ครอบครัว	ตามจ่าย - จริงแต่ ไม่เกิน 3000 (รพ. เอกชน)	-	-	สูงกว่าธนาคาร 1% สุดต่อปี	-	กีฬา ปีใหม่ ออกให้บางส่วน	ไม่ตอบ	
17	ไม่มี	-	แพทย์สัปดาห์ละ 35 ชม.	ทุกคนใน ครอบครัว	ตามจ่าย - จริง	-	-	ไม่ระบุ	-	ไม่ระบุ	-	
18	ไม่มี	ช่วยบ้าง	ทุกปี แพทย์ ตลอดความ	พนักงาน คู่สมรส บุตรธิดา	ตามจ่าย - จริง	-	-	7-8 %	ให้เป็นเงิน 600 บาท	ไม่มี	กีฬาออกให้หมด ไม่ระบุ	
19	ไม่มี	ไม่มี	"	ทุกคนใน ครอบครัว	"	-	-	6 %	2 ชุด	ไม่มี	กีฬาออกให้บางส่วน พนักงานที่เด่น คนครอบครัว ให้รางวัล ให้หมด	
20	ไม่ตอบ	ไม่ช่วย	ไม่มี	เฉพาะพนักงาน	5000	-	-	-	-	-	ปีใหม่ กีฬาออก ให้บางส่วน	ไม่มี
21	✓	-	ทุกปี มีพยาบาลตลอดความ	"	18000	-	-	12 %	2 ชุด/ปี	✓	ทัศน اجر ปีใหม่ ออกให้หมด กีฬาออกบางส่วน สวัสดิการ 1 คืน ให้รางวัลทำงาน ดีเด่น	สมรส 2000 ศพ 6000
22	✓	ไม่ช่วย	ตรวจโรคทุกปี พยาบาลตลอดเวลา	"	12000	-	-	ไม่ระบุ	2 ชุด	✓	ปีใหม่ออกให้ หมด	ศพ 2000
23	✓	"	ทุกปี ไม่มีหมอ พยาบาล	พนักงาน	ตามจ่าย - จริง	-	-	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่มี	"	ศพ 1000
24	ไม่ช่วย	ไม่ช่วย	ไม่แน่นอน สัปดาห์ละ 5 ชม.	พนักงาน	"	-	-	-	1 ชุด	ไม่มี	ทัศน اجر บาง ส่วน	ศพ 10000 ศพญาติ 3000 ค่าตลอดบุตร 1000

25	ไม่ช่วย	ไม่ช่วย	แพทย์สัปดาห์ละ 6 ชม.	พนักงาน	ไม่ระบุ	-	-	ไม่ระบุ	1 ชุด	ไม่มี	ปีใหม่ออกให้หมด	-
26	✓	ไม่ช่วย	ปีละ 2 ครั้ง แพทย์วันละ 2 ชม. พยาบาลสมัครตลอดวัน	พนักงาน คูสมรส	ความจำจริง	-	-	12 %	2 ชุด	มี	ทัศนอากร กฬา สมรส 2000 ปีใหม่ออกให้ ๕๗ 5000 หมก คนตรออกบางส่วน	
27	✓	ต้องจ่ายเงินเล็กน้อย	ทุกปี แพทย์วันละ 3 ชม. พยาบาลตลอดเวลา	พนักงาน คูสมรส บุตรีธิดา	"	-	-	12.5 %	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี
28	✓	ให้เงินค่าเช่าบ้าน 25 %	ทุกปี แพทย์ตลอดวัน	พนักงาน คูสมรส บุตร	1800/ปี	-	-	14 %	ไม่มี	มี	ไม่ระบุ	๕๗ 6000
29	✓	ไม่ช่วย	มีแพทย์สัปดาห์ละ 4 ชม. พยาบาลตลอดเวลา	พนักงาน	ความจำจริงกรณี รพ. รัฐ 3000 รพ. เอกชน	-	-	6 %	2 ชุด	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	๕๗ 1000
30	✓	ไม่ระบุ	ทุกปีสัปดาห์ละ 6 ชม.	ทั้งครอบครัวรวมบิดามารดา	ไม่เกิน 10000	-	-	ไม่ระบุ	3 ชุด	มี	ปีใหม่ออกให้หมด	สมรส 500 ๕๗ 500
31	✓	ไม่ระบุ	ทุกปีแพทย์สัปดาห์ละ 6 ชม. พยาบาลตลอดเวลา	พนักงาน	ความจำจริง	-	-	17.5 %	2 ชุด	ไม่ระบุ	ปีใหม่ ก็พาออกให้หมด ทัศนอากรออกให้บางส่วน	๕๗ 1-6 เดือน ๕๗ ๑๐๐๐ มุราจวัลทำงาน คิเตน
32	ไม่มี	จ่ายเงินเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ ไม่มีแพทย์และพยาบาล	พนักงาน	ไม่เกิน 2000	-	-	ไม่เสีย	3 ชุด	ไม่มี	ปีใหม่ออกให้หมด	สมรส 400 ๕๗ 8000 ๕๗ ๘๐๐

33	ไม่มี	ไม่ช่วย	ทุกปีแพทย์ สัปดาห์ละ 3 ชม. พยาบาล ตลอดวัน	พนักงาน	10000	-	-	ตามอัตราธนาคาร 3 ชุด	ไม่มี	ปีใหม่ออก ให้หมคกฟ้า ออกบางส่วน	ศพ 20000 ศพบิดามารดา 1000 มูราจวัล ทำงานคเคน	
34	✓	ไม่ช่วย	ทุกปี	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	-	-	ไม่ระบุ	2 ชุด	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ศพ 5000
35	ไม่มี	มีแต่ไม่ พอ	ไม่แน่นอน	พนักงาน	ตามจ่าย จริง	-	-	ไม่ระบุ	ไม่มี	"	ทัศน اجر ปีใหม่ออก ให้หมด	ไม่ระบุ
36	✓	✓	ทุกปีแพทย์ ตลอดวัน	พนักงาน กุสมรส บุตรธิดา	ตามจ่าย จริง รพ. รัฐ, เอกชน 75 %	-	-	13 %	2 ชุด	✓	ทัศน اجر คนตรี กีฬาออกบางส่วน6 เท่าเงินเดือน รางวัลทำงานคเคน	สมรส 400 ชุด รางวัลทำงานคเคน
37	-	-	ไม่แน่นอน	พนักงาน	ไม่ตอบ	-	-	ไม่ตอบ	2 ชุด	-	-	-
38	✓	-	ทุกปีมีพยาบาล ตลอดเวลา	พนักงาน	5000	-	-	12 %	2 ชุด	✓	ปีใหม่ที่ฟ้าคนตรี ออกให้หมด	ศพ 8000 รางวัล ทำงานคเคน
39	✓	ช่วยเงิน เล็กน้อย	ทุกปีแพทย์ สัปดาห์ละ 4 ชม. พยาบาล ตลอดเวลา	ไม่ช่วย	ไม่ช่วย	-	-	ไม่ตอบ	2 ชุด	-	ปีใหม่ที่ออกให้ หมด	ศพ 4000
40	✓	✓	ทุกปี แพทย์ 10 ชม/สัปดาห์ พยาบาลตลอด วัน	พนักงาน กุสมรส บุตร	7000- 15000	-	-	12 %	2 ชุดหรือ 600 บาท	✓	ปีใหม่ที่ฟ้า ออกให้หมด	ศพเป็น เจ้าภาพ 1 คน ศพญาติ 3000 รางวัล ทำงานครบกำหนด
41	✓	✓	ทุกปี	พนักงาน	รพ. รัฐ ตามจ่าย จริง 6000 สำหรับ รพ. เอกชน	-	-	ไม่เสีย	2 ชุดหรือ 440 บาท	-	ปีใหม่ที่ฟ้า ออกให้หมด	สมรส 500 ศพ 5000

42	✓	-	ทุกปีแพทย์พยาบาล พนักงาน ประจำตลอด	ไม่ระบุ	-	-	ไม่ตอบ	4 ชุด	✓	ทัศนาวจร กิฬา คนคร ปีใหม่ ออกให้หมด	ไม่ระบุ
43	✓	-	ทุกปี แพทย์ 4 ชม/สัปดาห์ พนักงาน กุศลสมรส บุตรธิดา	ตามจ่ายจริง	-	-	8 %	3 ชุด	✓	กิฬาออกให้หมด ทัศนาวจร ปีใหม่ออกให้บางส่วน	สมรส 400 คน 5000 เป็นเจ้าภาพ 1 คน ศพกุศลสมรส 400 ศพบุตร 300 รางวัลทำงานครบตามกำหนด
44	10/วัน	-	ไม่แน่ แพทย์ 2 ชม/สัปดาห์ พนักงาน	ตามจ่ายจริง	-	-	13 %	2 ชุด	-	ไม่ตอบ	สมรส 24 วันทำงาน ศพ 5000
45	✓	เข้าซื้อ	ทุกปี แพทย์ 5 ชม/สัปดาห์ พนักงาน	30000	-	-	ไม่เสีย	ชาย ๕ ชุด หญิง 3 ชุด	✓	ทัศนาวจรบางส่วน ปีใหม่ คนคร กิฬา ออกทั้งหมด	สมรส 500 ศพ 2000 ศพญาติ 1500
46	250/ค	-	ทุกปี แพทย์ 6 ชม/สัปดาห์ พนักงาน	ตามจ่ายจริง	-	-	1 %	2 ชุด	✓	ทัศนาวจร คนคร กิฬา ปีใหม่ออกให้หมด	สมรส 300 ศพ 5000
47	✓	-	ทุกปี แพทย์ 4 ชม/สัปดาห์ พนักงาน	2000	-	-	15 %	2 ชุด หรือ 450 บาท	✓	คนครที่ทัศนาวจร ปีใหม่ออกให้หมด กิฬาออกให้บางส่วน	สมรส 400 คน 1000 เป็นเจ้าภาพ 1 คน
48	120/ค	-	ไม่แน่ แพทย์ 2 ชม/สัปดาห์ พนักงาน	3000	-	-	ไม่ตอบ	2 ชุด	ไม่ตอบ	ปีใหม่ทั้งหมด คนคร ทัศนาวจร กิฬาบางส่วน	สมรส 400

49	✓	✓	ทุกปี พยาบาล ตลอด	พนักงาน	20000	-	-	13 %	2 ชุด	✓	ทัศนังกร ปีใหม่ออกให้ หมด	ศพ 1500-5000
50	22/วัน	-	ทุกปี แพทย์ 8 ชม/สัปดาห์	พนักงาน	20000	-	-	15 %	2 ชุด	✓	ปีใหม่ทั้งหมด	สมรส 200 ศพ 13000 บัคคามารดา 4000 ศสมรส 10000 บุตร 6000 ญาติ1500 ให้ของชำรุดตามความ เหมาะสม
51	-	-	ไม่แน่	พนักงาน	ไม่ตอบ	-	-	ไม่เสีย	2 ชุด	ไม่ระบุ	ปีใหม่ ก็ฟ้า ทัศนังกรออก ให้หมด	สมรส ศพ ตามพอใจ
52	✓	✓	แพทย์มาสัปดาห์ ละ 3 ชม	พนักงาน	ไม่เกิน 4000	-	-	-	2 ชุด	-	ปีใหม่ออกให้ บางส่วน	ศพ 500 สันปีแจก รางวัลทุกคน ไม่เกิน 50 บาท
53	ช่วยค่ารถ ฟรี เลิกจ่าย สำหรับทวหน้า		ประจำปีแพทย์ 12 ชม พยาบาล ตลอด	พนักงาน	ไม่เกิน 20000	-	-	1% ต่อ เดือน	2 ชุด	-	ปีใหม่ก็ฟ้า คนครัวออก ให้บางส่วน	แต่งงาน 500 ศพ 2500-5000 บัคคามารดา 500 บวช 500
54	✓	ฟรี	หมอ 12 ชม. พยาบาลตลอด	พนักงาน	ไม่เกิน 750	-	-	-	2 ชุด	-	ปีใหม่ออก ให้บางส่วน ก็ฟ้าออกให้ หมด	แต่งงาน 500 ศพ 10000 ศพญาติ 3000 เงินสมนาคุณ 500-8000 อายุ 20 ปีขึ้นไป ทองคำหนัก 7 บาท บวช 800 บาท

55	-	ฟรี	ประจำปี พยาบาลประจำ ตลอดประจำปี หมด 12 ชม.	พนักงาน	ไม่เกิน 600	-	-	-	2 ชุด	-	ปีใหม่ออกให้ หมด คนตร กฟห ช่วยบางส่วน	แต่งงาน 300 ศพ 18000 ศพญาติ 1000 สมนาคุณ 1 ปี ถ้าไม่ลำได้ 500 บาท
56	✓	✓	ประจำปี หมด 12 ชม.	พนักงาน	จ่ายจริง และไม่ เกิน 5000	-	-	-	2 ชุด	-	ปีใหม่ออกให้ บางส่วน คนตร ออกให้หมด	ศพตัว ญาติ 500 ศพคนตร
57	✓	ฟรี	พยาบาลตลอด ประจำปีทุกปี หมด 3 วัน	พนักงาน	มีวงเงิน จำกัด	-	-	ไม่ตอบ	ให้ผ้า 2 ชุด พร้อมเงิน 300	ไม่ตอบ	ปีใหม่ คนตร กฟห ทศนาจร ออกให้หมด	ศพ 1000 ญาติ 200 ให้รางวัล ทองคำตามส่วน ของอายุทำงาน
58	✓	ฟรี	พยาบาลตลอด	พนักงาน	ไม่เกิน 10000	-	-	ไม่ตอบ	2 ชุด	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ศพคนงาน 5000
59	-	-	หมด 1 ชม/ สัปดาห์พยาบาล ตลอดเวลา	พนักงาน	ไม่เกิน 2800	-	-	-	2 ชุด	-	ไม่มีกำหนด แน่นอน	แต่งงาน 500 ศพ 3700
60	-	-	พยาบาลตลอด ประจำปีทุกปี	พนักงาน	ไม่เกิน 30000	-	-	-	1 ชุดพร้อม เงิน 300	-	ปีใหม่ออก ให้หมด	ศพ 1000-4000
61	✓	ไม่ตอบ	ประจำปี แพทย์ 6 ชม/ สัปดาห์ พยาบาล ตลอด	พนักงาน คู่สมรส บุตร	ไม่เกิน 7000	-	-	15 %ต่อปี	2-3 ชุด	-	จัดปีใหม่ ออกให้ไม่ เกินหัวละ 300 กฟห ออกบางส่วน	สมรส 1000 ศพ 15000 ศพญาติ 2000-1200 รางวัลดีเด่น รางวัลดีเด่น
62	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	แพทย์ประจำ ตลอดวัน	พนักงาน	จ่ายจริง ไม่เกิน 20000	-	-	ไม่ตอบ	2 ชุด	ไม่ตอบ	ทศนาจร ปีใหม่ กฟห ออกบางส่วน	สมรสไม่เกิน 2500 ศพ 20000 รางวัลดีเด่นตาม อายุงาน

63	ไม่ตอบ	-	แพทย์สัปดาห์ละ 6 ชม. ประจำทุกปี	พนักงาน	จ่ายจริงไม่เกิน 3000	-	-	16 %	2 ชุด	-	ทัศนจรรยา ปีใหม่ กฟผ ออกให้หมด	รางวัลดีเด่น ศพ 10000 ญาติ 3000 ใ้ใหม่ 4000 ค่าเช่า 300 กลดอคมตร 500 (ไม่เกิน 3 คน)
64	✓	✓	ตรวจโรคประจำทุกปี แพทย์ประจำตลอดวณ พยาบาล : บุตรคัวย	พนักงาน	ตามจ่ายจริง	-	-	16 %	2 ชุด	ไม่ตอบ	ทัศนจรรยา ปีใหม่ กฟผ ออกให้หมด	ไม่ตอบ
65	✓	✓	พยาบาลประจำตลอดวณ ตรวจโรคประจำทุกปี	พนักงาน	จ่ายจริง แต่มวงเงินจำกัด	-	-	ไม่ตอบ	✓	-	ทัศนจรรยา ปีใหม่ออกให้หมด กฟผบางส่วน	ศพ 1000
66	-	-	หมอลเฉพาะวันเสาร์ 3 ชม.	พนักงาน	ไม่เกิน 30000	-	-	ไม่ตอบ	2 ชุด	-	ปีใหม่ให้ค่าอาหารคนละ 200 ของขวัญ 150 บาท	ไม่ตอบ
67	-	✓	-	พนักงาน	เต็มจ่ายจริง	-	-	8 %	2 ชุด	-	ไม่ตอบ	ศพ 3000 โบนัสประจำปี
68	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	ทัศนจรรยา ปีใหม่ กฟผ ออกให้บางส่วน	ศพ 6000-10000 ศพญาติ 2000-3000 ทำงานดีเด่น 1000
69	-	ไม่ตอบ	-	-	เต็มจำนวนเฉพาะสมาชิกไม่เกิน 70 % ของใบเสร็จ	-	-	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่มี

71	-	-	หมอบ 6 ชม/ สัปดาห์ ตรวจ โรคประจำ ทุกปี	พนักงาน	ไม่เกิน 2000	-	-	-	1 ชุด	-	ปีใหม่ออกให้ บางส่วน	สมรส 500 ศพ 1000 ศพญาติ 500
72	✓	ฟรี	ตรวจโรคประจำ ทุกปี หมอบ 2 ชม ต่อสัปดาห์ขยายเวลา ตลอดเวลา	พนักงาน	จ่ายตาม จริง	-	-	1.25/15 วัน	2 ชุด	-	ทัศนอาจรออก ให้หมด	ศพ 10000 ศพญาติ 1000- 2000
73	✓	-	มีประจำทุกปี หมอบ 6 ชม/ สัปดาห์ พยาบาล ตลอดเวลา	ทุกคนใน ครอบครัว	จ่ายตาม จริงแต่ ไม่เกิน 20000	-	-15% ต่อปี	15% ต่อปี	4 ชุดรองเท้า ✓ 1 ชุดหรือเงิน 935 บาท	✓	ปีใหม่ กี่ฟ้า ออกให้หมด ทัศนอาจรออก ให้บางส่วน	ศพเจ้าภาพ 1 คน ศพญาติ 1000 โบนัส
74	✓	ฟรี	ประจำทุกปี พยาบาลตลอด	พนักงาน	ไม่เกิน 150/ค.	-	-	-	2 ชุด	-	ปีใหม่ กี่ฟ้า ออกบางส่วน	ศพตามก.ม. ศพญาติ 500
75	✓	ฟรี	ประจำทุกปี หมอบ 8 ชมต่อ สัปดาห์	พนักงาน	ไม่เกิน 7000	-	-	ไม่ตอบ	3 ชุด	-	ทัศนอาจรออก ให้บางส่วน ปีใหม่ กี่ฟ้า ออกให้หมด	สมรส 500 ศพ 6000 ศพญาติ 2000
76	✓	ฟรี	ประจำทุกปี หมอบมาไม่- แน่นอน	พนักงาน	ไม่เกิน 4000	-	-	2 เดือน	2 ชุด	-	ทัศนอาจร ปีใหม่ออก ให้หมด	ศพเท่ากับเงิน 1 เดือน ศพญาติ 1500
77	210/ค.	-	ตรวจโรคทุกปี หมอบ 2 ชม. พยาบาลตลอด	พนักงาน	20000	-	-	-	2 ชุด	✓	ทัศนอาจร กี่ฟ้า ปีใหม่ออกหมด คนตรบางส่วน	สมรส 1000 ศพ 10000 ศพญาติ 2000
78	290/ค.	-	ตรวจโรคทุกปี หมอบ 4 ชม. พยาบาลตลอด	พนักงาน	20000	-	-	8%	2 ชุด	✓	ทัศนอาจร กี่ฟ้า ปีใหม่ คนตร ออกให้หมด	สมรส 300-500 ศพ 4000-10000 ศพญาติ 201 - พร้อมวงแหวน รางวัลทำงานดีเด่น 1500 บาท

ชุดที่ 6

การบังคับใช้ข้อตกลงสภาพการจ้าง



ลำดับที่	การใช้บังคับข้อตกลงสภาพการจ้าง ใช้กับพนักงานทุกคน	เฉพาะพนักงานที่ เกษียณอายุ	สภาพแรงงานเป็นผู้แทนของ สมาชิกทุกคน	พนักงานทุกคน	การใกล้เคียงและชี้ขาดข้อพิพาท ระบุไว้	ไม่ระบุไว้
1	✓	-	-	✓	-	✓
2	✓	-	✓	-	✓	-
3	✓	-	✓	-	-	✓
4	-	✓	-	✓	✓	-
5	✓	-	-	✓	✓	-
6	-	✓	✓	-	✓	-
7	✓	-	✓	-	✓	-
8	✓	-	-	✓	✓	-
9	✓	-	-	✓	✓	-
10	✓	-	-	✓	-	✓
11	✓	-	-	✓	-	✓
12	✓	-	-	✓	-	✓
13	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	-	✓	-	✓
14	✓	-	-	✓	-	✓
15	-	✓	✓	-	-	✓
16	✓	-	✓	-	-	✓

ลำดับที่	การใช้บังคับข้อตกลงสภาพการจ้าง ใช้กับพนักงานทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่ เกษียณแล้ว		สภาพแรงงาน เป็นผู้แทนของ สมาชิกทุกคน พนักงานทุกคน		การไต่ถามและชี้ขาดข้อพิพาท ระบุไว้ ไม่ระบุไว้	
17	✓	-	-	✓	-	✓
18	✓	-	-	✓	-	✓
19	✓	-	-	✓	-	✓
20	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ
21	✓	-	-	✓	✓	-
22	✓	-	-	✓	✓	-
23	✓	-	-	✓	-	✓
24	✓	-	-	✓	-	✓
25	✓	-	✓	-	✓	-
26	✓	-	-	✓	-	✓
27	✓	-	-	✓	-	✓
28	-	✓	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	-	✓
29	✓	-	✓	-	✓	-
30	✓	-	-	✓	✓	-
31	✓	-	-	✓	✓	-
32	✓	-	-	✓	✓	-

ลำดับที่	การบังคับใช้ข้อตกลงสภาพการจ้าง ใช้กับพนักงานทุกคน	เฉพาะพนักงานที่ เกษียณอายุ	สหภาพแรงงานเป็นผู้แทนของ สมาชิกทุกคน	พนักงานทุกคน	การไถ่ถอนและชื้อขาดข้อพิพาท ระบุไว้	ไม่ระบุไว้
33	✓	-	✓	-	-	✓
34	✓	-	-	✓	-	✓
35	✓	-	-	✓	-	✓
36	-	-	✓	-	-----ไม่ตอบ-----	
37	✓	-	✓	-	✓	-
38	✓	-	-	✓	✓	-
39	✓	-	-	✓	-	✓
40	✓	-	-	✓	-	✓
41	✓	-	✓	-	-	✓
42	✓	-	✓	-	-	✓
43	✓	-	✓	-	✓	-
44	-----ไม่ตอบ-----		✓	-	-	✓
45	✓	-	-	✓	✓	-
46	✓	-	✓	-	-	✓
47	✓	-	-	✓	✓	-
48	✓	-	-	✓	✓	-

ลำดับที่	การบังคับใช้ข้อตกลงสภาพการจ้าง ใช้กับพนักงานทุกคน เฉพาะพนักงานที่ เกษียณข้อ	สภาพแรงงานเป็นผู้แทนของ สมาชิกทุกคน พนักงานทุกคน	การไต่ถามและชี้แจงข้อพิพาท ในระดับ ไม่ตอบ	การไต่ถามและชี้แจงข้อพิพาท ในระดับ ไม่ตอบ
49	✓	-	✓	-
50	✓	-	ไม่ตอบ	
51	✓	-	✓	-
52	✓	-	✓	✓
53	✓	-	✓	✓
54	✓	-	✓	-
55	✓	-	✓	-
56	✓	-	✓	✓
57	✓	-	✓	✓
58	✓	-	✓	-
59	✓	-	✓	-
60	✓	-	✓	-
61	✓	-	✓	✓
62	✓	-	✓	✓
63	✓	-	✓	✓
64	✓	-	✓	✓



ลำดับที่	การบังคับใช้ข้อตกลงสภาพการจ้าง ใช้กับพนักงานทุกคน	เฉพาะพนักงานที่ เกษียณอายุ	สภาพแรงงานเป็นผู้แทนของ สมาชิกทุกคน	พนักงานทุกคน	การไกล่เกลี่ยและชี้ขาดข้อพิพาท มีระบุไว้	ชี้ขาดข้อพิพาท ไม่ระบุไว้
65	-----ไม่ตอบ-----		✓	-	-	✓
66	✓	-	-	✓	✓	-
67	✓	-	✓	-	-	✓
68	✓	-	-	✓	-	✓
69	-	✓	-	✓	✓	-
70	✓	-	-	✓	✓	-
71	✓	-	-	✓	✓	-
72	-	✓	✓	-	-	✓
73	✓	-	-	✓	-	✓
74	-	✓	-	✓	✓	-
75	✓	-	-	✓	-	✓
76	✓	-	-	✓	✓	-
77	✓	-	-	✓	-	-
78	✓	-	-	✓	-	✓

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการสำรวจข้อตกลงสภาพการจ้าง

1. ข้อมูลพื้นฐาน

- 1.1 ชื่อสหภาพแรงงาน
ที่ตั้ง
โทรศัพท์ติดต่อ
- 1.2 ชื่อผู้ตอบแบบสอบถามนามสกุล
ตำแหน่ง
- 1.3 จดทะเบียนสหภาพแรงงาน วันที่เดือนพ.ศ.
- 1.4 จำนวนพนักงานทั้งหมดในสถานประกอบการคน
- 1.5 จำนวนสมาชิกสหภาพ เมื่อแรกตั้งคน
- 1.6 จำนวนสมาชิกสหภาพในปัจจุบันคน
- 1.7 การชำระค่าบำรุงสหภาพฯ
อัตราค่าบำรุงคือ เดือนบาท
อัตราค่าบำรุงคือปีบาท
อัตราค่าบำรุงตลอดชีพบาท
- 1.8 การจัดเก็บค่าบำรุง
 บริษัทหักค่าจ้างสมาชิกส่งให้สหภาพ
 สหภาพจัดเก็บเอง
- 1.9 เงินอุดหนุนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าบำรุง
 เงินบริจาคประมาณปีละ บาท
 เงินช่วยเหลือจากฝ่ายจัดการประมาณปีละบาท
 รายได้จากกิจกรรมของสหภาพประมาณปีละบาท
 เงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นประมาณปีละบาท
- 1.10 การร่วมมือกับองค์การแรงงานอื่น ๆ
 เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน (ระบุชื่อ)
 เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้าง (ระบุชื่อ)
 เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานในต่างประเทศ เช่น
ไอ.เอม.เอฟ., ไอ.ที.เอฟ. ฯลฯ (ระบุชื่อ)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้าง

2.1 วันหยุดประจำปีสัปดาห์ ๗ ละวัน

โดยหยุด :

- พร้อมกันทั้งบริษัท (ระบุวันหยุดว่าวันอะไร
- สับเปลี่ยนกันหยุด

2.2 วันหยุดตามประเพณี ปีละวัน

2.3 การลาพักร้อน

- พนักงานประจำมีสิทธิลาพักร้อนทันทีที่เข้าทำงาน
- ทำงานครบหนึ่งปีแล้วจึงมีสิทธิ
- สิทธิลาพักร้อนมีละวันทำงาน
- ทำงานห้าปีขึ้นไป จึงมีสิทธิลาพักร้อนปีละวันทำงาน
- ทำงานสิบปีขึ้นไป จึงมีสิทธิลาพักร้อนวันทำงาน
- วันลาพักร้อนสูงสุดวันทำงาน

2.4 สิทธิในการเลือกวันลาพักร้อน

- นายจ้างกำหนดค่าเสีย
- พนักงานเลือกวันลาได้โดยเสรี แต่ต้องลาล่วงหน้าตามระเบียบ
- นายจ้างร่วมกันกำหนดระยะเวลาการพักร้อน

2.5 การชดเชยวันลาพักร้อนที่ไม่ใช้สิทธิ

- ชดเชยให้เป็นเงินบางส่วน
- ชดเชยให้ครบตามวันที่ไม่ได้ใช้สิทธิ
- ให้เก็บไว้หยุดสะสมในปีต่อไปได้

2.6 การลากิจ

- ถือเป็นส่วนหนึ่งของการลาพักร้อน
- มีสิทธิลากิจโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- ลากิจได้โดยได้ค่าจ้างมีละวัน

2.7 เงื่อนไขการลาป่วย

- พนักงานทุกคนมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างมีละ 30 วันทำงาน
- พนักงานประจำเท่านั้น มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง

การลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป

- ต้องแสดงใบแพทย์
- ไม่ต้องแสดงใบแพทย์

2.8 จำนวนวันลาป่วยโดยได้ค่าจ้าง

- 30 วันทำงานตามกฎหมาย
- ลาได้เกิน 30 วันทำงาน ในกรณีที่
-

2.9 ผลกระทบจากการใช้สิทธิลาป่วย

- การขึ้นเงิน เดือนประจำมี
- การคิดเงินโบนัส
- เบี้ยขยัน
- การประเมินผลงาน
- ใช้สิทธิได้ตามกฎหมาย โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ
- ไม่มีระบุไว้ในข้อตกลง

2.10 ลาเพื่อกิจธุระของสหภาพแรงงาน

- กรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพฯ มีสิทธิลางานเพื่อปฏิบัติ-
ภาระกิจของสหภาพโดยได้ค่าจ้างมีละวัน
- ไม่มีกำหนดไว้ในข้อตกลงและระเบียบข้อบังคับ

2.11 ลาเพื่อประกอบพิธีทางศาสนา

- ลาอุปสมบทโดยได้ค่าจ้างวันทำงาน
- ลาเพื่อศาสนกิจอื่น ๆ โดยได้ค่าจ้างมีละวันทำงาน
- ไม่ระบุไว้ในข้อตกลง และระเบียบข้อบังคับ

2.12 ลาเพื่อการสมรส

- ลาได้โดยได้รับค่าจ้างวัน
- ไม่ระบุไว้ในข้อตกลงและระเบียบข้อบังคับ

2.13 ลาเพื่อการคลอดของภรรยา

- มีสิทธิลาได้วัน
- โดย
 - ได้ค่าจ้าง
 - ไม่ได้ค่าจ้าง
- ไม่ระบุไว้ในข้อตกลงและระเบียบข้อบังคับ

2.14 การลาในกรณีอื่น ๆ โดยได้ค่าจ้าง ไม่ระบุเงินชดเชยและจำนวนวัน

2.15 ค่าจ้าง/เงินเดือน ของสมาชิกเกิดเทียบเป็นเดือน

- ต่ำสุด เดือนละบาท
- สูงสุด เดือนละบาท

2.16 ค่าครองชีพต่อเดือน

- ต่ำสุด เดือนละบาท
- สูงสุด เดือนละบาท

2.17 ชั่วโมงการทำงาน ต่อสัปดาห์ (เวลาปกติ)ชั่วโมง
ตั้งแต่เวลาน. ถึงน.

2.18 เวลาพักรับประทานอาหารชั่วโมง

- นับรวมอยู่ในเวลาทำงาน
- ไม่นับรวมอยู่ในเวลาทำงาน

2.19 การทำงานล่วงเวลา

- พนักงานปฏิเสธไม่ทำได้
- พนักงานต้องทำตามคำสั่ง

2.20 การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

- หนึ่ง เท่าครึ่งสำหรับทุกชั่วโมงที่เกินเวลาปกติ
- หนึ่ง เท่าครึ่งสำหรับการล่วงเวลา ชั่วโมงแรก และ
..... เท่าสำหรับการล่วงเวลาหลังจากนั้น
- อื่น ๆ ระบุ

2.21 การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- สาม เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ
- ไม่จ่าย
- อื่น ๆ ระบุ

2.22 สิทธิในการได้รับค่าล่วงเวลา

- ทุกคนที่ทำล่วงเวลาได้รับค่าล่วงเวลา
- พนักงานประเภทไม่ได้รับค่าล่วงเวลา
- ผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ได้แก่
 - พนักงานระดับหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวเซอร์)
 - พนักงานที่ได้เงินเกินกว่า เกือนละบาท
 - อื่น ๆ ระบุ

2.23 กำหนดเวลาขึ้นค่าจ้างประจำปี

- ไม่มีกำหนดไว้แน่นอน
- กำหนดไว้แน่นอน ในวันที่เดือนของทุกปี

2.24 วิธีการขึ้นค่าจ้างประจำปี

- มีวิธีการที่แน่นอนโดยสหภาพได้รับทราบ
- ไม่มีวิธีการที่แน่นอน เป็นไปตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา
หากพนักงานไม่พอใจผลการพิจารณา
- ร้องเรียนให้แก่ไม่ได้
- ไม่เปิดโอกาสให้ร้องเรียน

2.25 อัตราการขึ้นค่าจ้างประจำปี

- มีการกำหนดไว้แน่นอน โดย
 - กำหนดเป็นจำนวนเงินที่จะบวกให้เป็นขึ้น ๆ ในแต่ละปี
 - กำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือนโดยให้ขึ้น
 อย่างน้อยที่สุด เปอร์เซ็นต์
 อย่างมากที่สุด เปอร์เซ็นต์
- ไม่มีกำหนดไว้

2.26 การปรับอัตราค่าจ้าง เมื่อรัฐบาลประกาศเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ

- นายจ้างเพิ่มอัตราค่าจ้างให้พนักงานทุกระดับสูงขึ้นเท่า ๆ กัน
- ไม่มีระบุไว้ในข้อตกลงให้นายจ้างพิจารณาตามความเหมาะสม
- อื่น ๆ ระบุ

2.27 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

- ระบุไว้ว่าบริษัทจะพิจารณาพนักงานภายในให้เลื่อนไปสู่ตำแหน่ง
ที่สูงขึ้น เมื่อว่างลง
- ไม่ระบุไว้ในข้อตกลง

2.28 การพักผ่อน หรือ ภาคทัณฑ์ พนักงาน

- พนักงานได้รับสำเนาใบเดือนทุกครั้ง
- พนักงานไม่ได้รับใบเดือนไปเก็บรักษา (นายจ้างเก็บฝ่ายเดียว)

2.29 การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

- ต้องแจ้งให้สหภาพฯ ได้รับทราบทุกครั้ง
- ต้องให้ผู้แทนสหภาพฯ ร่วมพิจารณาโทษในขั้นสุดท้ายด้วย
- สหภาพฯ ไม่มีสิทธิเกี่ยวข้องแต่อย่างใด
- ไม่มีระบุไว้ในข้อตกลง

2.30 มีระบบเงินสะสมหรือไม่

- มี
- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 2.33)

2.31 พนักงานเป็นสมาชิกของระบบเงินสะสม

- โดยบังคับให้ทุกคนเป็น
- เป็นโดยสมัครใจ

2.32 พนักงานถูกหักค่าจ้างเข้าเงินสะสม เดือนละเปอร์เซ็นต์

2.33 มีเบี้ยเลี้ยงสำหรับการทำงานประจำวันตามปกติหรือไม่

- มี
- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 2.36)

2.34 อัตราค่าเบี้ยเลี้ยงคนละบาท/วัน
เฉลี่ยสูงสุดคนละบาท/วัน
เฉลี่ยต่ำสุดคนละบาท/วัน

2.35 เบี้ยเลี้ยงกำหนดเป็น (ระบุ)เปอร์เซ็นต์ ของอัตราค่าจ้าง

2.36 มีเบี้ยขยัน หรือไม่

- มี
- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 2.38)

2.37 เบี้ยขยันกำหนดช่วงเวลาพิจารณาเป็น

- สัปดาห์ละครั้ง
- สองสัปดาห์ต่อครั้ง
- เดือนละครั้ง
- หกเดือนต่อครั้ง
- ปีละครั้ง

2.38 อัตราเบี้ยขยันเท่ากับบาทต่องวด

2.39 บริษัทฯ ช่วยเหลือเรื่องอาหารประจำวัน โดย

- ให้ข้าวเปล่า
- เลี้ยงอาหารวันละมื้อ
- ให้ค่าอาหาร หรือคูปองอาหารมูลค่าวันละบาท
- ไม่ช่วยเหลือ

2.40 การเดินทาง ไป - กลับ บริษัทช่วยเหลือ โดย

- จัดรถรับส่งไปยังจุดชุมชนที่สำคัญ
- ให้เงินค่าพาหนะ เดือน ละบาท
- อื่น ๆ (ระบุ)

2.41 บริษัทช่วยเหลือ เรื่องที่พัก โดย

- จัดหอพักให้พนักงานพักอาศัย
 - ฟรี
 - โดยชำระ เงิน เล็กน้อย
- อำนวยความสะดวกให้พนักงาน เข้าซื้อที่อยู่อาศัย
- ไม่ช่วยเหลือ
- อื่น ๆ ระบุ (.....)

2.42 บริษัทช่วยค่ารักษาพยาบาล

- เฉพาะตัวพนักงาน
- พนักงานและคู่สมรส บุตรธิดา
- พนักงาน บิดามารดา คู่สมรส บุตรธิดา

2.43 บริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้

- เพียงจำนวนที่จ่ายจริง
- มีจำกัดวงเงินไม่เกินบาทต่อปี

2.44 การตรวจโรคประจำปี โดยบริษัทจ่าย

- มีประจำทุกปี
- ไม่มีกำหนดไว้เป็นการประจำ

2.45 แพทย์และพยาบาล ณ สถานที่ทำงาน

- มีแพทย์มาประจำตลอดทั้งวัน
- มีแพทย์มาตรวจรักษาเป็นครั้งคราว สัปดาห์ละประมาณชั่วโมง
- มีพยาบาลอยู่ประจำตลอดเวลาทำงาน
- ไม่มีทั้งแพทย์และพยาบาล

ข้อมูลเพิ่มเติม

.....

2.46 เมื่อพักรักษาตัวเนื่องจากเจ็บป่วยใน หรือเนื่องจากการทำงาน

- พนักงานได้รับค่าจ้างตลอดเวลาพักรักษาตัวและได้เงินจากกองทุนเงินทดแทนอีกส่วนหนึ่ง
- พนักงานได้รับค่าจ้างอย่างเดียว บริษัทเก็บเงินจากกองทุนฯ ไว้
- ได้รับเงินจากกองทุนอย่างเดียว ไม่ได้รับค่าจ้าง
- ไม่ระบุไว้ในข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับ

2.47 บำเหน็จเมื่อออกจากงาน

- ไม่มีเงินบำเหน็จ เมื่อหมดสภาพการจ้าง
- มีเงินบำเหน็จ

ต่ำสุด เท่ากับค่าจ้าง

สูงสุด เท่ากับค่าจ้าง

2.48 การให้บำเหน็จโดยพิจารณาจาก

- อายุงาน
- ตำแหน่งหน้าที่
- ไม่ระบุไว้ในข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับ

- 2.49 บริษัทฯ จัดเงินให้พนักงานได้กู้ยืมโดย
- ไม่เสียดอกเบี้ย
 - เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละต่อปี
- 2.50 จำนวนเงินกู้สูงสุด.....บาท
- 2.51 บริษัทฯ จัดเครื่องแบบให้พนักงานหรือไม่ (โดยบริษัทจ่ายเงิน)
- มี
 - ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 2.53)
- 2.52 จัดให้มีละชุด หรือให้เป็นเงินมีละบาท
- 2.53 การประกันภัย
- บริษัทฯ ไม่ได้ประกันภัยประเภทใด ๆ แก่พนักงาน
 - มีการจัดประกันภัยให้ในประเภทดังนี้
 - ประกันชีวิตหมู่
 - ประกันอุบัติเหตุหมู่
 - ไม่ระบุไว้ในข้อตกลงและระเบียบการทำงาน
- 2.54 เงินช่วยเหลือและรางวัลต่าง ๆ (ไม่รวมเงิน)
- เงินช่วยการมงคลสมรสครั้งละบาท
 - เงินช่วยทำศพพนักงานศพละบาท
 - เงินช่วยทำศพญาติพนักงานศพละบาท
 - เงินสมนาคุณ การทำงานครบสิบปี คนละบาท
 - ทำงานยี่สิบปีขึ้นไปคนละบาท
 - รางวัลอื่น ๆ คือ

2.55 ลักษณะการ

- มีการจัดสรรโดย
 - บริษัทออกเงินให้บางส่วน
 - บริษัทออกเงินให้ทั้งหมด
- มีการจัดเลี้ยงใหม่
 - บริษัทออกเงินให้บางส่วน
 - บริษัทออกเงินให้ทั้งหมด
- มีการแข่งขันกีฬา
 - บริษัทออกค่าใช้จ่ายบางส่วน
 - บริษัทออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- มีการส่งเสริมการดนตรี
 - บริษัทออกค่าใช้จ่ายบางส่วน
 - บริษัทออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

2.56 สวัสดิการอื่น ๆ ความขัดข้อง ไม่ครบถ้วนโดยละเอียด

.....

.....

.....

.....

.....

2.57 ขอบเขตอำนาจของสหภาพในฐานะผู้แทนพนักงาน ในการเจรจาต่อรอง

- สหภาพฯ เป็นผู้แทนเฉพาะสมาชิกสหภาพฯ
- สหภาพฯ เป็นผู้แทนพนักงานทั้งหมด

2.58 หากมีปัญหาการเจรจาปรับปรุงหรือดีความข้อตกลงให้

- มีการไกล่เกลี่ย โดยระบุชื่อบุคคลที่จำทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยไว้ในข้อตกลง
- มีการชี้ขาดโดยระบุชื่อผู้ชี้ขาดไว้ในข้อตกลง
- ไม่ได้มีการระงับมาตรการใด ๆ ไว้

2.59 การบังคับใช้ข้อตกลง

- ใช้กับพนักงานทั้งบริษัท
- ใช้กับพนักงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ

2.60 มาตรการร้องทุกข์

- มีกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหาร
- ไม่มีกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหาร

2.61 การเกษียณอายุ

- ชาย เมื่ออายุปี
- หญิง เมื่ออายุปี

2.62 ข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้าง (โปรดระบุ โดยละเอียด)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนอบน้อมสอบถาย

