

หลักสำคัญการเขียนข้อบังคับการทำงานสำหรับนายจ้าง



ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการคุ้มครองลูกจ้างที่รัฐกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างห้ามต่ำไปกว่านี้) มาตรา 108 บัญญัติว่า “ให้ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับการทำงานเป็นภาษาไทยและข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่ง

สำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้
ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการ
การทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ
สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้สะดวก” และตาม
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีหลักการสำคัญประการ
หนึ่งกำหนดรับรองถึงสิทธิของลูกจ้าง ในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรที่สามารถยื่นข้อ
เรียกร้องและเจรจาต่อรองกับนายจ้างในลักษณะทวิภาคีเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่ดีกว่าเดิมได้และอาจจะดีกว่าขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยก็ได้) มาตรา 10 บัญญัติว่า “ให้ สถาน
ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ตามความในหมวดนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ ในกรณีเป็นที่
สงสัยว่า ในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่า
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้” และมาตรา 11 ก็
บัญญัติว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

เจตนารมณ์ของบทบัญญัติดังกล่าว ทั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและ
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มีขึ้นเพื่อให้สิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์อื่น ๆ ในระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานมีความชัดเจน เป็นหนังสืออ้างอิงกันและกันได้ และลดการเอาเปรียบเอาเปรียบกันเพื่อความสงบสุขในแวดวงอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็มีลักษณะเป็นอุดมการณ์ (IDEOLOGY) อย่างหนึ่ง แต่ใน

โลกทัศน์หรือมุมมองของนายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบการแล้ว ความสำเร็จของธุรกิจ อยู่ที่การกำหนดยุทธศาสตร์ (STRATEGY) ที่ชัดเจนและคนทั้งองค์กรหรือทั้งสถานประกอบการ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างทุกระดับชั้นต้องคิดและเดินไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะเป็นหลักประกันในความสำเร็จขององค์กรธุรกิจได้ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของนายจ้าง นอกจากจะต้องมีวิสัยทัศน์ (VISION) วิสัยทำ (JUST DO IT) และบารมีแล้ว การมีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาลูกจ้าง (MANAGEMENT RIGHT) อย่างเต็มที่ก็จะช่วยให้ นายจ้างมีหลักประกันดังกล่าวและมีแต้มต่อในการแข่งขันทางธุรกิจและเพิ่มโอกาสในการ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นด้วย โดยนายจ้างและลูกจ้างอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เหมือนหนึ่งคนในครอบครัวเดียวกันที่จะต้องมีความเอื้ออาทร ถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน

ฉะนั้น นายจ้างต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารคน (นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างได้ ทุกอย่าง แต่นายจ้างสามารถให้ความเข้าใจได้) และทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าเขามีความ สนุกหรือสุขเบื้องต้นก่อน ซึ่งหากทำได้แล้วก็จะตอบสนองต่อเวลาในนโยบายปลอด สหภาพแรงงาน (UNION FREE STRATEGY) ไปในตัวอีกด้วย ในเวลาเดียวกันก็ใช้ มาตรการทางวินัยอย่างสร้างสรรค์เดินคู่ขนานกันไปเพื่อเพิ่มหรือขยายฐานอำนาจปกครอง บังคับบัญชาโดยมี การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานและการบริหารการจัดการ มาตรการทางวินัยที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญของนายจ้างได้มีและใช้ กฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง⁽¹⁾ อย่าง ตรงประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องตามกฎหมายและได้น้ำใจลูกจ้างจะต้องอึ้ง ลูกของเขาต้องได้ เรียนหนังสือ ครอบครัวและใจของเขาต้องมีความสุข เห็นอนาคตในชีวิตการทำงาน (ไม่ใช่ มีแต่ค่าตัว แต่ไม่มีอนาคต) ก่อน (หากจะเปรียบเปรยแล้วก็คือคล้าย ๆ กับก่อนจะล่องเรือใน ทะเล คลื่นลมต้องสงบก่อนจึงจะเดินเรือถึงที่หมายได้อย่างปลอดภัย) ซึ่งระเบียบหรือ ข้อบังคับการทำงานที่จะช่วยส่งเสริมอำนาจการปกครองบังคับ บัญชาของนายจ้างและ ส่งเสริมให้สถานะภาพทางเศรษฐกิจของนายจ้างมีความมั่นคง ยั่งยืนในระยะยาวควรมี ลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

(โปรดติดตามตอนต่อไป) ... เกรียงไกร เจียมบุญศรี