

มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จิตต์กาญจน์ เกียรติกนกกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9745-21-3

**Measures in Disciplinary Punishment to Employees under the
Labour Protection Law**

Chitkarn Kiatkanokkul



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakijpundit University

2004

ISBN 974-9745-21-3

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาจาก ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือค้นหายาคความ และหนังสือ และให้กำลังใจมาตลอด ผู้เขียนมีความรู้สึกสำนึกในพระคุณเป็นที่ยิ่ง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. วีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาเป็น ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านศาสตราจารย์ ปัญญา สุทธิบดี ท่านศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะที่ทรงคุณค่า อเนกประการแก่วิทยานิพนธ์ และกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ที่ได้ กรุณาให้ความเมตตาตลอดเวลาอันมีค่าตรวจพิจารณาวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำในการ ปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสุวิทย์ สุมาลา จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการสำรวจข้อมูลการลงโทษ ทางวินัยจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล จากกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการประชาสัมพันธ์แบบสอบถามและขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ทุกท่านในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสภาองค์การลูกจ้าง ลูกจ้าง จากโรงงานอุตสาหกรรม กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสภาองค์การนายจ้าง คณะทำงาน ด้านแรงงานและนายจ้างในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยทุกท่าน ในความกรุณาตอบ แบบสอบถาม

ขอขอบคุณ คุณกนกวรรณ เกลื่อนประถม และ คุณทรงจิตรา ดีพุ่ม ที่ให้การ ช่วยเหลือในการพิมพ์วิทยานิพนธ์สำเร็จด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
สารบัญตาราง.....	๑๐
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
3. สมมุติฐานของการศึกษา.....	3
4. ขอบเขตของการศึกษา.....	4
5. วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย.....	4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	6
2. หลักทั่วไปเกี่ยวกับวินัยในการทำงานและโทษทางวินัย.....	8
1. ที่มาและความหมายของวินัยในการทำงานและโทษทางวินัย.....	8
1.1 ความจำเป็น.....	9
1.2 ลักษณะที่ดีของวินัย.....	10
1.3 ขอบเขตของการกำหนดวินัยในการทำงาน.....	12
2. สาเหตุแห่งการฝ่าฝืนวินัย.....	18
3. โทษทางวินัย.....	20
3.1 ความหมายของโทษทางวินัย.....	20
3.2 ประเภทของโทษทางวินัย.....	20
3.2.1 โทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน.....	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.2 โทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจ.....	21
3.2.3 โทษทางวินัยของลูกจ้างประจำของกระทรวงกลาโหม.....	21
3.2.4 โทษทางวินัยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	22
3.2.5 โทษทางวินัยของบริษัท ป.ต.ท. จำกัด (มหาชน).....	22
3.2.6 โทษทางวินัยของการรถไฟขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย.....	22
3.2.7 โทษทางวินัยของหน่วยงานภาคเอกชน.....	23
4. การกำหนดโทษทางวินัย.....	31
4.1 การกำหนดความผิดและโทษ.....	31
4.2 ขอบเขตของการกำหนดโทษ.....	43
5. การดำเนินมาตรการทางวินัย.....	44
3 กฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางวินัยเปรียบเทียบ.....	51
1. หลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	51
1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 29	
ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930.....	51
1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง.....	52
1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 105	
ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1975.....	53
2. หลักกฎหมายต่างประเทศ.....	53
2.1 หลักกฎหมายของประเทศคาซัคสถาน.....	53
2.2 หลักกฎหมายของประเทศเทนซาเนีย.....	56
2.3 หลักกฎหมายของประเทศเนปาล.....	61
2.4 หลักกฎหมายของประเทศมองโกเลีย.....	64
2.5 หลักกฎหมายของประเทศเยเมน.....	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.6 หลักกฎหมายของประเทศเวียดนาม.....	65
3. แนวปฏิบัติตามหลักกฎหมายเยอรมัน.....	68
4. แนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000.....	70
5. หลักกฎหมายไทย.....	74
5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540.....	74
5.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	74
5.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.....	74
5.4 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518.....	75
5.5 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522.....	75
6. คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย.....	75
4. วิเคราะห์ปัญหาการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง.....	81
1. ปัญหาเกี่ยวกับความผิดที่จะลงโทษทางวินัยได้.....	81
2. ปัญหาเกี่ยวกับประเภทของโทษทางวินัยที่จะลงแก่ลูกจ้าง.....	87
3. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะนำมาลงโทษทางวินัย.....	96
4. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษหลายสถานในการกระผิดข้อหาเดียว.....	96
5. ปัญหาการลงโทษซ้ำในการกระทำผิดครั้งเดียว.....	97
6. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาที่ทำให้ความผิดทางวินัยระงับลง.....	99
7. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินมาตรการทางวินัย.....	100
8. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษ.....	100
9. การอุทธรณ์.....	102
10. ข้อมูลสำรวจความคิดเห็นมาตรการในการลงโทษทางวินัย.....	103

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
11. สรุปการศึกษาและวิเคราะห์.....	137
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	139
1. บทสรุป.....	139
2. ข้อเสนอแนะ.....	141
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	150
ประวัติผู้เขียน.....	172

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	105
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	105
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	106
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	106
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	107
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็น ต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ.....	107
7	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นกับมาตรการ ในการลงโทษทางวินัย และกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษ ทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ.....	108
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย.....	109
9	จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเพศ.....	111
10	จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามอายุ.....	111
11	จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	112
12	จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	112
13	จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการ ในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นาย จ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ.....	113
14	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการ ลงโทษทางวินัยและกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัย แก่ลูกจ้างเฉพาะ โทษ.....	114
15	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้าง เกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย.....	115
16	จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ.....	117
17	จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามอายุ.....	117
18	จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	118

19	จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	118
----	---	-----

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อ มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดย กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ.....	119
21	ร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการ ในการลงโทษทางวินัยและกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษ ทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ.....	120
22	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของลูกจ้าง เกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย.....	121
23	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามเพศ.....	122
24	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามอายุ.....	122
25	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	124
26	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	124
27	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามความคิดเห็น ต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ โดยเฉพาะโทษ.....	125
28	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามความคิดเห็นต่อ มาตรการในการลงโทษทางวินัยและกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิ ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ.....	126
29	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัย ที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย.....	127
30	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง กับความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควร บัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษ ทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ.....	130
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมาตรการ ในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย.....	131

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ชื่อนักศึกษา	:	จิตต์กาญจน์ เกียรติกนกกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล
สาขาวิชา	:	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	:	2547

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ได้กำหนดให้นายจ้างจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยต้องมีรายละเอียดในเรื่อง "วินัยและโทษทางวินัย" ด้วย แต่บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดลักษณะของความผิดทางวินัยและประเภทของโทษทางวินัยไว้ เป็นเหตุให้นายจ้างซึ่งมีความรอบรู้และประสบการณ์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน กำหนดความผิดทางวินัยและโทษทางวินัยผิดแผกและลักลั่นกัน ซึ่งสร้างความไม่เป็นธรรม และเป็นปัญหาข้อพิพาทหรือคดีไปสู่ศาลจำนวนมาก

ในการศึกษาข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติของสถานประกอบการพบว่าการกำหนดความผิดทางวินัยที่ไม่มีขอบเขตที่เหมาะสมเป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่การงานโดยตรง มีการกำหนดความผิดทางวินัยที่เป็นความประพฤตินอกเวลาทำงาน นอกสถานที่ทำงาน และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างโดยตรง มีการกำหนดโทษทางวินัยที่แตกต่างกันและหลากหลายโดยไม่จำกัดประเภทของโทษทางวินัย และที่ผิดกฎหมาย ผิดต่อศีลธรรม มีการลงโทษทางวินัยในความผิดที่ล่วงเลยเวลา มีการลงโทษหลายสถานในการกระทำผิดข้อหาเดียว มีการลงโทษทางวินัยซ้ำในการกระทำผิดครั้งเดียว มีการลงโทษความผิดเดิมรวมกับความผิดครั้งใหม่ โดยไม่มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เหมาะสม โดยไม่ให้โอกาสลูกจ้างได้โต้แย้งหรืออุทธรณ์ภายในสถานประกอบกิจการ ไม่มีมาตรการในการร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องถิ่นก่อนนำคดีไปสู่ศาล

เพื่อมิให้เป็นปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นอีกต่อไป จึงสมควรมีมาตรการในการกำหนดวินัย และการลงโทษทางวินัยด้วยการตราเป็นกฎหมายไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างกำหนดวินัยในการทำงานได้เฉพาะเพื่อการควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้าง ในระหว่างเวลาทำงาน ในสถานที่ทำงานหรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น การลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างกระทำได้เพียง 4 สถานคือ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน และเลิกจ้าง นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการตัด หรือหักหรือลดค่าจ้างไม่ได้ การลงโทษทางวินัยจะต้องมีการตรวจสอบหาข้อเท็จจริง ให้สิทธิแก่ ลูกจ้างที่จะชี้แจงแสดงเหตุผล และลงโทษภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี โทษที่ลูกจ้างได้รับแล้ว เกินกว่า 1 ปีจะต้องไม่นำมาอ้างอีก ในการกระทำผิดวินัยข้อหาเดียวจะลงโทษได้เพียงสถาน เดียว ในความผิดข้อหาใดที่ลงโทษแล้วจะไม่นำความผิดนั้นมาอ้างหรือลงโทษซ้ำอีก ในการ ลงโทษทางวินัยจะต้องออกหนังสือเกี่ยวกับการกระทำผิดโดยย่อ และโทษที่ลูกจ้างได้รับด้วย จะต้องลงโทษเฉพาะโทษทางวินัยที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น ควรให้ โอกาสลูกจ้างอุทธรณ์ต่อนายจ้างได้ มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการ ไปไกล่เกลี่ยและนำคดีมาสู่ศาลได้ในกรณีเลิกจ้าง

หากมีบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ก็ทำให้การลงโทษทางวินัยมีมาตรฐานสอดคล้อง กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทาง สังคม SA 8000 ทั้งถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดี ลดปัญหาและข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งคดีที่ไปสู่ศาลด้วย และประเทศไทยจักได้ชื่อว่ามีมาตรการการลงโทษทางวินัยที่ถูกต้อง เป็นธรรมและได้มาตรฐานสากล ทั้งจะเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญในอันที่จะทำให้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้างและการคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นด้วย

Thesis Title	Measures in Disciplinary Punishment to Employees under the Labour Protection Law
Name	Chitkarn Kiatkanokkul
Thesis Advisor	Prof. Dr.Phaisith Phipatanakul
Department	Law
Academic Year	2004

ABSTRACT

Section 108 of the Labour Protection Act, B.E. 2541 requires employers to provide work rules with particulars of disciplines and disciplinary actions. However, such provision does not cover the particular elements of disciplinary offences and types of disciplinary actions. This causes employers who have varying knowledge and experience regarding human resource management to define the disciplinary offences and actions differently. This leads to disorder, and unfairness and a number of disputes or cases which have been taken to court.

The study of practical fact in the place of business found that the definition of disciplinary offences, without the appropriate limitation, is regarded as a violation of the right and liberty to life and body. This is irrelevant to work in directly functional work. The disciplinary offences are defined as behavior outside working hours and places, not causing damage to employers directly. They are also defined differently and variously without the determination of the types of offences as legal and moral offences. There is disciplinary punishment for overtime offences. This includes many punishments within one charge and double disciplinary punishment within the single offence. Punishment of the old offence, is added together with the new one without the appropriate investigation of the fact. No opportunity is provided for employees to argue or appeal within the place of business. There are also no measures for mediation by local labour inspection officials before filing cases to courts.

In order to solve the said problems, it is expedient to provide the measures in defining the disciplines and disciplinary punishments by enacting the particular law under the Labour Protection Act, B.E. 2541. Subject to the said law, employers are required to define the working disciplines only for the control of the employees' behavior during working hours within the working place or the place of business of employers. Disciplinary punishment of employees can be done only through four ways, namely: verbal warning; written warning; suspending the worker without pay

for one to seven days; and laying off. Employers cannot enforce disciplinary punishments to employees by reducing or deducting wages. Disciplinary punishment requires the examination of the fact, allowing employees to explain and express reasons and requires the enforcement within a period not exceeding one year. The penalty received by employees exceeding one year must not be claimed again. In disciplinary offences, one charge provides only one penalty. What offences were punished cannot be claimed and punished again. In disciplinary punishments, letters about the offences and penalties received by employees are issued. Only disciplinary actions specified in the work rules can be punished. Employees should be able to appeal to employers and should have the right to file the request to the labour inspection officials for mediation and to bring cases into courts in the case when the employment is terminated.

If there were the provisions mentioned above, disciplinary punishment would comply with conventions of the International Labour Organization and with the standard guideline of social responsibilities, SA 8000. Moreover, this would serve the rightfulness of legal and moral standard, reduce problems and labour disputes, including cases filed to courts. Additionally, Thailand would deserve right, fair and international standard disciplinary punishments. This would lay down important rules for more effective and efficient human resource management and labour protection of employers and employees respectively.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานประกอบการกิจการทุกแห่งไม่ว่าขนาดเล็กหรือใหญ่เพียงใด นายจ้างหรือผู้บริหารย่อมปรารถนาให้ลูกจ้างได้ร่วมทำงานด้วยกันอย่างเป็นระบบระเบียบ หรือถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ขององค์กรนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้งานเกิดความคล่องตัว เกิดความราบรื่นในการผลิตหรือบริการ เกิดความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและทรัพย์สิน กลไกที่นายจ้างหรือผู้บริหารสถานประกอบการจักต้องดำเนินการวางระเบียบแบบแผนก็คือ การกำหนด “วินัยในการทำงาน” และ “โทษทางวินัย” ที่ถูกต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม อันจะทำให้การบริหารวินัยในสถานประกอบการเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การกำหนด “วินัยในการทำงาน” และ “โทษทางวินัย” นั้นเป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กร ซึ่งนายจ้างแต่ละรายก็จะกำหนด “วินัยในการทำงาน” และ “โทษทางวินัย” ไปตามความคิด ความเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกที่ว่าจะใช้วินัยในการทำงานและการลงโทษทางวินัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองบังคับบัญชาลูกจ้างให้อยู่ในกรอบในกฎเกณฑ์หรือกติกาที่นายจ้างนั้นประสงค์ ดังนั้น การกำหนด “วินัยในการทำงาน” และ “โทษทางวินัย” ของแต่ละองค์กรจึงแตกต่างกัน “วินัยในการทำงาน” สถานประกอบการบางแห่งอาจมีข้อกำหนดไว้อย่างไม่เหมาะสม หรือไม่มีลักษณะเป็นวินัย ส่วน “โทษทางวินัย” ที่นายจ้างแต่ละรายกำหนดก็ผิดแผกแตกต่างกัน หลากหลายรูปแบบโทษทางวินัยของนายจ้างบางรายเป็นโทษที่ผิดกฎหมาย เช่น ปรับ เป็นต้น บางรายเป็นโทษที่รุนแรงเกินควร เช่น พักงาน 15 วัน หรือพักงานโดยไม่มีกำหนด เป็นต้น บางรายกำหนดไว้ว่าเป็นโทษทางวินัยแต่แท้จริงมิใช่โทษทางวินัย เช่น ให้พักงานเนื่องจากโรคติดต่อ หรือให้พักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้าง เป็นต้น

ทั้งในปัจจุบัน “การลงโทษทางวินัย” บางประการก็ขัดแย้งกับแนวคิดและแนวปฏิบัติในสากล แต่ยังมีสถานประกอบกิจการในภาคเอกชน หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยใช้วิธีการลงโทษประเภทนี้อยู่ เช่น การตัดหรือหักค่าจ้าง การลงโทษดังกล่าวมีผลต่อ “หลักการสากล” คือ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA8000 (Social Accountability 8000) หมวด การให้ค่าตอบแทน ข้อ 8.2 กำหนดว่า “บริษัทต้องรับรองว่าการหักค่าจ้างมิได้กระทำได้เพื่อวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางวินัย” (The company shall ensure that deductions from wages are not made for disciplinary purposes.) การลงโทษดังกล่าวเป็นโทษต้องละเว้นการปฏิบัติต่อพนักงานลูกจ้าง มิฉะนั้นผู้ประกอบการจะเสียสิทธิในการส่งสินค้าออกไปยังประเทศคู่ค้าที่กำหนดให้สินค้าต้องมีมาตรฐานดังกล่าว อีกทั้งยังมีผลต่อเกียรติศักดิ์หรือเกียรติภูมิของประเทศด้วย

สำหรับเรื่องข้อกำหนด “วินัยในการทำงาน” และ “โทษทางวินัย” นั้น มีกฎหมายแรงงานซึ่งกำหนดให้อำนาจแก่นายจ้างโดยตรงก็คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ทั้งยังมีกฎหมายแรงงานในส่วนที่รองรับอำนาจในการกำหนดวินัยและโทษทางวินัยโดยอ้อม ก็คือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31, 52, 123 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานดังกล่าวให้อำนาจแก่นายจ้างในการกำหนด “วินัยในการทำงาน” และ “โทษทางวินัย” ไว้เท่านั้น แต่มิได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับโทษทางวินัยไว้ จึงมีปัญหาในทางปฏิบัติโดยเฉพาะการกำหนด “โทษทางวินัย” ตลอดมานายจ้างควรมีอำนาจกำหนด “โทษทางวินัย” ประเภทใดได้บ้างเนื่องจากไม่ปรากฏมีกฎหมายฉบับใดบัญญัติถึง “โทษสำหรับลงแก่ลูกจ้าง” ไว้ให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการที่ควรจะเป็นจึงทำให้นายจ้างใช้อำนาจกำหนดโทษทางวินัยและลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างอย่างหลากหลายรูปแบบไม่เป็นไปตามขั้นตอน ไม่มีขอบเขต ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับโทษที่ไม่เหมาะสม ได้รับความเดือดร้อน และไม่เป็นธรรม อีกทั้งยังมีปัญหาในทางกฎหมายโดยเฉพาะการใช้และการตีความเกี่ยวกับขอบเขตเรื่อง “วินัยและโทษทางวินัย” โดยจะยึดถือรูปแบบของการบริหารบุคคลในองค์กรใดเป็นบรรทัดฐานก็ได้ ทั้งคำพิพากษาศาลฎีกายังต้องนำข้อบังคับเกี่ยวกับ

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อได้ทราบแนวความคิด หลักเกณฑ์ วิธีการ และลักษณะที่ดีในการกำหนด โทษทางวินัย และการใช้มาตรการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง

2.2 เพื่อได้ทราบประเภทของโทษทางวินัย ที่นายจ้างในสถานประกอบการ ต่างๆ ได้กำหนดไว้และใช้ลงโทษต่อลูกจ้างในปัจจุบัน และวิเคราะห์ได้ว่ามีความเหมาะสมต่อ สังคมแรงงานไทยและแนวปฏิบัติสากล เพียงใด

2.3 เพื่อได้ทราบบทบัญญัติกฎหมายและคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวกับการใช้ มาตรการในการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับกฎหมาย ประเทศคาซัคสถาน ประเทศเคนยา ประเทศเนปาล ประเทศมองโกเลีย ประเทศเยเมน ประเทศเวียดนาม ประเทศเยอรมัน อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ.2492 ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2490 อีกทั้งข้อกำหนด มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA8000

2.4 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาประมวลความคิดเห็นที่เหมาะสม และเสนอแนะ บทบัญญัติกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง

3. สมมุติฐานของการศึกษา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างในด้านการ ใช้แรงงานทั่วไป เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน วันหยุดวันลา ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในการ ทำงาน ในด้านการจัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม รวมทั้งในด้านการเลิกจ้างแต่ไม่ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างไว้เลย คงมี

4. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาจะทำการศึกษาจากเอกสาร บทความ ตำรา ประเภทของโทษทางวินัย จากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการที่ใช้ลงโทษลูกจ้าง คำพิพากษา เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย แนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA8000 ศึกษา เปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดและการใช้มาตรการลงโทษ ทางวินัยต่อลูกจ้างในประเทศไทยและในประเทศคาซัคสถาน ประเทศแทนซาเนีย ประเทศ เนปาล ประเทศมองโกเลีย ประเทศเยเมน ประเทศเวียดนาม ออกแบบสอบถามความคิดเห็น ของลูกจ้าง นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐในกระทรวงแรงงานแล้วนำมาวิเคราะห์วิจัยในรายละเอียด เกี่ยวกับความเหมาะสม ขั้นตอน วิธีการกำหนดโทษทางวินัยเพื่อบัญญัติไว้ในกฎหมายต่อไป

5. วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

โดยการศึกษาค้นคว้าและวิจัยแยกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.1 วิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำราที่เกี่ยวข้อง และจากกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนด “วินัยในการทำงาน” และ “โทษทางวินัย” ในประเทศไทย และกฎหมายเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยในประเทศ คาซัคสถาน ประเทศแทนซาเนีย ประเทศเนปาล ประเทศมองโกเลีย ประเทศเยเมน ประเทศ เวียดนาม และศึกษาจากการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้รับรวมข้อมูลโดยดำเนินการ สืบหาข้อมูลจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการ 2,000 แห่ง ในส่วนที่ เกี่ยวกับ “โทษทางวินัย”

5.2 วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยออกแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย นายจ้าง ซึ่งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการสมาคมนายจ้าง เป็นกรรมการสภาองค์การนายจ้าง และเป็นคณะทำงานด้านแรงงานและนายจ้างในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 220 คน ประกอบด้วยลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสภาองค์การลูกจ้าง ลูกจ้างจากโรงงานอุตสาหกรรม และลูกจ้างที่มีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน 400 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง เป็นนักวิชาการ และเป็นเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน เช่น พนักงานตรวจแรงงาน นิติกรในกองคุ้มครองแรงงานหรือกองนิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 230 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้จากประชากรทั้ง 3 กลุ่ม

กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้างและกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ โดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีฝ่ายนายจ้าง เท่ากับ 150 คน ฝ่ายลูกจ้าง เท่ากับ 350 คน และฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ เท่ากับ 170 คน

5.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานและกำลังปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ถึงวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลดังนี้

ฝ่ายนายจ้าง ในส่วนที่เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการสมาคมนายจ้าง เป็นกรรมการสภาองค์การนายจ้าง และเป็นคณะทำงานด้านแรงงานและนายจ้างในอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดำเนินการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 114 ฉบับ จากที่ส่งไป 150 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 76

ฝ่ายลูกจ้าง ในส่วนที่เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสภาองค์การลูกจ้าง ดำเนินการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนที่เป็นลูกจ้างจากโรงงานอุตสาหกรรม และลูกจ้างที่มีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและมอบหมายให้ตัวแทนลูกจ้างที่มีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 312 ฉบับ จากที่ส่งไป 350 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 89

ฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ ในส่วนที่เป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลางและนักวิชาการ ดำเนินการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน โดยเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสานงานกับเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน นิติกรในกองคุ้มครองแรงงาน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 121 ฉบับ จากที่ส่งไป 170 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 71

5.3 นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเอกสารและวิจัยเชิงปริมาณมาเพื่อประมวลผลวิเคราะห์อย่างแท้จริงว่ามีโทษทางวินัยประเภทใด ไม่เหมาะสมแก่สังคมแรงงานไทย และมาตรฐานสากลบ้าง และควรกำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยไว้ในกฎหมายแรงงานไทย อย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่การบริหารจัดการของนายจ้างและถูกต้องเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

6.1 ทำให้ทราบถึงแนวความคิด หลักเกณฑ์ วิธีการ และลักษณะที่ดีในการกำหนด และการใช้มาตรการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างโดยละเอียด

6.2 ทำให้ทราบถึงประเภทของโทษทางวินัยที่กำหนดไว้ และใช้ลงโทษลูกจ้างในสถานประกอบกิจการปัจจุบันและจำแนกได้ว่าโทษประเภทใดไม่เหมาะสม ผิดศีลธรรม และฝ่าฝืนกฎหมาย

6.3 ทำให้ทราบถึงบทบัญญัติกฎหมายและคำพิพากษาฎีกาเกี่ยวกับการใช้มาตรการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างของประเทศไทยและบทบัญญัติกฎหมายของต่างประเทศ รวมทั้งข้อกำหนดมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

6.4 ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับทราบตามข้อ 6.1 ถึง 6.3 มาทำการวิเคราะห์วิจัยให้ได้แนวทางในการสร้างบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนทางวินัยแก่ลูกจ้างที่เหมาะสมแก่สังคมไทยและแนวทางปฏิบัติสากล

6.5 ทำให้สามารถยกร่างและนำร่างบทบัญญัติเกี่ยวกับการลงทะเบียนทางวินัยเพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตราเป็นกฎหมายต่อไป

6.6 ทำให้นายจ้างได้ใช้มาตรการทางวินัยอย่างมีขอบเขตที่เหมาะสม ถูกต้องตามศีลธรรมและกฎหมาย ทั้งลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง ซึ่งจะเป็นการสร้างความเป็นธรรม ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อันดี และเป็นที่ยอมรับของสังคมโลก

บทที่ 2

หลักทั่วไปเกี่ยวกับวินัยในการทำงานและโทษทางวินัย

1. ที่มาและความหมายของวินัยในการทำงาน

การดำเนินธุรกิจ สถานประกอบการกิจการโดยทั่วไปมีความจำเป็นต้องการใช้บุคลากรในการทำงานซึ่งจำนวนบุคลากรดังกล่าวไม่ว่าจะมีมากหรือน้อยก็ตาม มักจะประกอบไปด้วยความหลากหลายสถานะบุคคล ความแตกต่างในเพศวัย วุฒิการศึกษา และความคิดความเห็น ซึ่งบุคลากรดังกล่าวต้องมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่เดียวกันจึงมีความจำเป็น ต้องรวมผสมผสานด้วยความกลมเกลียวและสร้างพลังเป็นหนึ่งเดียวเพื่อให้บุคลากรสามารถเคลื่อนกำลังแรงงานและความคิดไปสู่เป้าหมายในทิศทางแนวเดียวกัน ดังนั้น สิ่งซึ่งเป็นกลไกในการจัดการสำหรับองค์กรให้เป็นระเบียบในการปกครองนั้นคือ “วินัยในการทำงาน” อันเป็นกฎเกณฑ์สำหรับบุคลากรในองค์กรจะได้นำไปเป็นข้อที่ต้องประพฤติปฏิบัติตาม หรือเป็นข้อต้องห้ามมิให้ประพฤติปฏิบัติ

“วินัย” หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ¹

“วินัยในการทำงาน” หมายถึง ระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติ และละเว้นการปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนด หากฝ่าฝืนลูกจ้างจะได้รับโทษ (Sanctions) ตามที่กำหนดไว้²

¹ “พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542” 1. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546, หน้า 1077.

² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. 1. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, 2545, หน้า 297.

1.1 ความจำเป็น

การทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการไม่ว่าจะมีธุรกิจขนาดใหญ่หรือเล็กก็ตาม หากไม่มีระเบียบหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงานไว้ในสถานประกอบการแล้ว ลูกจ้างก็จะปฏิบัติตามความคิดความเหมาะสมของตนเองตามพฤติกรรมของตนที่คุ้นเคยปฏิบัติ โดยจะไม่สนใจผู้ร่วมงานคนอื่น ดังนั้น การมี “วินัยในการทำงาน” จึงเป็นข้อกำหนดให้ลูกจ้างได้ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และยังเป็นการจัดโครงสร้างของการทำงานให้มีหลักปฏิบัติแก่องค์กร เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นระเบียบระบบเดียวกัน

ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ “วินัยในการทำงาน” เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับงานขององค์กร เพื่อให้ลูกจ้างเห็นความสำคัญของงานในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานมีความสามัคคีร่วมมือ มีความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจนสำเร็จวัตถุประสงค์แก่ทุกระดับขององค์กร

“วินัยในการทำงาน” เป็นข้อกำหนดที่จะต้องจัดทำขึ้นตามกฎหมายบัญญัติและถือเป็นกฎหมายขององค์กรที่ใช้ในการบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของสังคมแรงงาน โดยข้อกำหนดควรใช้หลักความเป็นธรรมเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอารัดเอาเปรียบกันเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ความสำคัญดังกล่าวรัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการตรากฎหมายแรงงานขึ้นบังคับใช้และกำหนดให้เป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างในการกำหนด “วินัยในการทำงาน” ไว้หลายฉบับดังนี้

1.1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ซึ่งกำหนดไว้ว่านายจ้างมีอำนาจในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับแก่ลูกจ้าง โดยในข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่บัญญัติไว้ ซึ่งมีรายการเรื่อง วินัยและโทษทางวินัยด้วย

ส่วนกฎหมายแรงงานที่บัญญัติไว้รองรับอำนาจในการกำหนดวินัยและโทษทางวินัยโดยอ้อมก็คือ

1.1.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างแม้จะเป็น

ช่วงระหว่างการได้สิทธิคุ้มครองตามกฎหมายก็ตาม กล่าวคือ อยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างอาจเลิกจ้างได้

1.1.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 ซึ่งกำหนดไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

1.1.4 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง แม้จะเป็นช่วงในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ก็มีผลให้นายจ้างเลิกจ้างได้

1.1.5 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา49 ซึ่งกำหนดไว้ว่าในกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป หรือให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแทน

1.1.6 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งกำหนดไว้ว่าถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณก็ดี นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

1.2 ลักษณะที่ดีของวินัย

การกำหนดวินัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการนั้นนายจ้างควรพิจารณาถึงลักษณะ ประเภทกิจการ ขนาดขององค์กร โดยมีหลักเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นใช้อย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์กร ดังนั้น วินัยในการทำงานที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1.2.1 เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของกิจการ

1.2.2 มีถ้อยคำที่ทำให้ลูกจ้างเข้าใจได้ตรงกันและสามารถปฏิบัติตามได้

1.2.3 ไม่สลับซับซ้อนหรือละเอียดละออจนผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัด หรือยากต่อต้าน

1.2.4 ทำเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดหมวดหมู่ไว้สะดวกแก่การอ่านและอ้างอิง

1.2.5 มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกให้เหมาะสมกับสถานการณ์³

ปกติทุกหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดวินัยในการทำงานขึ้นเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมที่ต้องการและป้องกันมิให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินการทางวินัยอาจนำหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การปกครอง และจิตวิทยามาผสมผสานประยุกต์ใช้ เพื่อให้การกำหนดระบบวินัยที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยมีหลักการดำเนินการทางวินัย ดังนี้

1. ชัดเจน หน่วยงานด้านวินัยต้องกำหนดบทลงโทษ และขั้นตอนการดำเนินการอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบเพื่อป้องกันมิให้เกิดความบกพร่องขึ้น ตลอดจนมีความโปร่งใสในการดำเนินการ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการเอื้อประโยชน์แก่พรรคพวกของตน

2. เข้าใจ หน่วยงานด้านวินัยจะต้องแจ้งข้อบกพร่องของบุคลากร เหตุผลและรายละเอียดในการลงโทษให้แก่พนักงานผู้ถูกดำเนินการทางวินัย เพื่อให้เขาเกิดความเข้าใจ ปรับปรุง หรือเลิกพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้น

3. ติดตามผล การดำเนินการทางวินัยมิใช่กิจกรรมที่กระทำครั้งเดียวเสร็จ ดังนั้น หน่วยงานด้านวินัยจะต้องมีหน้าที่ติดตามผลการดำเนินการว่าสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรได้เพียงใด และต้องมีการส่งเสริมหรือปรับปรุงการดำเนินการอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพในอนาคต

4. เสริมแรงการดำเนินการทางวินัยเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้กลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมตามที่กำหนด ดังนั้น นอกจากการลงโทษตามขั้นตอน

³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2546, หน้า 97.

แม้องค์กรจะกำหนดวินัยที่เหมาะสมขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนด ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นก็ตามยังมี ส่วนขององค์กรประกอบสำคัญทางจิตใจซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของลูกจ้างและจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ คือ การสร้างบรรยากาศเอื้ออำนวยให้มีวินัยต่อกัน กล่าวคือ นายจ้างหรือผู้นำ องค์กรต้องเป็นผู้นำตัวอย่างที่ดีที่สามารถสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ความร่วมมือร่วมใจย่อมเกิดขึ้นทำให้สามารถสร้างเสริมทีมงาน และรักษาวินัยอย่างแข็งแกร่งได้ ส่งผลให้มีการสร้างวินัยอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและให้โอกาสลูกจ้างที่ประพฤติหลงผิดได้แก้ไขปรับปรุงเป็นคนดีในสังคมแรงงานต่อไป

1.3 ขอบเขตของการกำหนดวินัยในการทำงาน

บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างสามารถใช้อำนาจควบคุมพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่สิบคนขึ้นไป โดยจัดทำเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่อง “วินัยและโทษทางวินัย” ด้วย บทมาตราดังกล่าวเป็นการบัญญัติถึงภาระหน้าที่ของ นายจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการจัดทำข้อกำหนดวินัยในการทำงาน ขึ้นใช้บังคับในสถานประกอบกิจการแก่ลูกจ้าง แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวมิได้บัญญัติต่อไปถึงวิธีการ ขั้นตอน ขอบเขตในการกำหนดว่าเพียงใดจะเหมาะสม นายจ้างในแต่ละประเภท กิจการมีระบบวินัยสำหรับองค์กรไม่เหมือนกัน วินัยจึงเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนเพื่อความเหมาะสมกับกิจการ จากประสบการณ์ของนายจ้างในการทำงานทั้งวินัยทางบวกและทางลบ ดังนั้น การกำหนด “วินัยในการทำงาน” ของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งจึงมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหลากหลายรูปแบบและไร้ขอบเขต โดยจากการสุ่มสำรวจใน

⁴ ฅฎฐพันธ์ เขจรนนทน. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดบุคเคชั่น, 2545, หน้า 278.

1. ข้อกำหนดวินัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง
2. ข้อกำหนดวินัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง
3. ข้อกำหนดวินัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน
4. ข้อกำหนดวินัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบอื่น

ซึ่งแต่ละประเภทได้กำหนดวินัยในเรื่องและใช้ข้อความแตกต่างกันดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง ข้อกำหนดวินัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง ได้แก่

1. วินัยเกี่ยวกับการเข้าหรือออกนอกบริเวณสถานประกอบกิจการของ
นายจ้าง
บริษัทฯ
 - 1.1 ปฏิเสธที่จะให้ยามรักษาการณ์ตรวจค้นก่อนเข้าหรือออกจากบริเวณ
บริษัทฯ
 - 1.2 ต้องยินยอมให้ยามรักษาการณ์ตรวจค้นร่างกาย ทรัพย์สิน หรือ
สิ่งของที่ติดตัวและยานพาหนะทุกชนิด
 - 1.3 ไม่ยินยอมด้วยดีเมื่อยามรักษาการณ์ หรือ พนักงานรักษาความ
ปลอดภัย
 - 1.4 ขอให้แสดงบัตรต่อพนักงานเมื่อผ่านเข้าประตูโรงงาน หรือเมื่อของ
ตรวจดูหีบห่อ ถุงหรือกระเป๋า ขณะนำเข้าหรือออกจากบริเวณตัวโรงงาน ประตูโรงงาน หรือ
เมื่อขอตรวจดูหีบห่อ ถุงหรือกระเป๋า ขณะนำเข้าหรือออกจากบริเวณตัวโรงงาน
 - 1.5 ต้องยินยอมให้เจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ตรวจค้นทรัพย์สินและ
ยานพาหนะทุกครั้งที่ผ่านมาเข้าออกในบริเวณที่ทำงานของบริษัทฯ
 - 1.6 พนักงานของบริษัทฯ ต้องให้การเคารพต่อหน้าที่ ของยามรักษาการณ์
ของบริษัทฯ หรือของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เมื่อนำของใช้ส่วนตัวผ่านป้อมยามต้องแสดงความ
บริสุทธิ์ใจ โดยมอบของให้ยามตรวจก่อนนำออกทุกครั้ง
2. ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุอันควร

3. ลาป่วยต้องใช้ใบลา ถ้าหยุดงาน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ ถ้าไม่มี จะต้องถูกปลดออกจากการเป็นพนักงาน

4. ก่อนหยุดงานถ้ายังไม่ได้รับอนุมัติจากบุคลากรฝ่ายนายจ้างที่ระบุตัวไว้ จะต้องถูกหักเงินเป็นวันๆ ไปตามที่ขาดงานแต่ต้องไม่เกิน 30 วัน

5. การปฏิเสฐที่จะให้พยาบาล หรือแพทย์ของบริษัท ตรวจสอบการประจำปี ตามที่บริษัท ประกาศหรือกำหนด

6. ผู้ที่หมดสิ้นปัญญาความสามารถรับภาระตำแหน่งที่ดำรงอยู่อย่าแท้จริง

ประเภทที่สอง ข้อกำหนดวินัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง ได้แก่

1. ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการอยู่หรือการใช้ห้องพักของบริษัท
2. ฝ่าฝืนระเบียบเงื่อนไขเกี่ยวกับบ้านพักชั่วคราว หรือเกี่ยวกับการอยู่อาศัย หรือเกี่ยวกับความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงาน หรือบริเวณสำนักงานของบริษัท

3. ทำความสะอาดห้องทำงาน และห้องน้ำทุกวัน
- โดยผลัดเปลี่ยนกันทำคนละ 1 วัน

4. เจอพนักงานต้องกล่าวคำว่า “สวัสดี”

ประเภทที่สาม ข้อกำหนดวินัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานได้แก่

1. ห้ามพนักงานทุกคนเล่นหรือร่วมอยู่ในวงการพนันทุกชนิดในบริเวณบริษัท และที่พักของบริษัท ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน

2. ห้ามดำเนินการหรือกระทำการใดๆ ในทางที่ขัดต่อกฎหมายหรือศีลธรรม

3. ประพฤติเป็นพลเมืองดีอยู่ในระเบียบและกฎหมาย

4. กระทำการอันใดซึ่งบริษัทพิจารณาเห็นเป็นการผิดวินัย

5. ห้ามมิให้ทำการหุงต้มอาหารและประกอบอาหารในห้องพัก

6. ห้ามก่อกวนหรือสั่นไหวในตัว

7. ต้องไม่ประพฤติชั่วไม่ว่าในหรือนอกเวลาทำงาน

8. ต้องไม่กระทำความผิดกฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา

9. พนักงานต้องไม่ประพฤติผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมอันดีงาม

10. กระทบความผิดตามกฎหมายอาญา จะถูกพักงานตลอดระยะเวลาแห่งการถูกควบคุมตัวโดยไม่จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ

11. ไม่ประพฤติตนเป็นที่รังเกียจของสังคม หรือเป็นอันธพาล หรือเสเพล หรือกระทำการใด ๆ อันส่งผลให้เห็นว่าเสื่อมเสียในด้านศีลธรรม

12. การกระทำที่ผิดทางขนบธรรมเนียมประเพณีศีลธรรม หรือสามัญสำนึกของบุคคลทั่วไป ไปถึงถือว่ากระทำความผิดวินัยด้วย ทั้งนี้ อาจเทียบเคียงกับข้อหนึ่งข้อใดอันใกล้เคียงยิ่งตามข้อเท็จจริงและเป็นธรรม

13. ประพฤติตนเป็นพลเมืองดีอยู่ในระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม ไม่ประพฤติชั่ว กระทำหรือร่วมกันกระทำการใด ๆ อันเป็นการผิดกฎหมายของบ้านเมืองทั้งในและนอกบริเวณโรงงาน

14. ห้ามทำงานส่วนตัว หรือรับทำงานให้ผู้อื่นในงานที่เหมือนกันกับกิจการของบริษัทแม้ว่างานนั้นจะทำนอกเวลาทำงานของบริษัทก็ตาม

ประเภทที่สี่ ข้อกำหนดวินัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบอื่น ได้แก่

1. การมาทำงานสายหรือเลิกงานก่อนเวลาจะต้องถูกตัดชั่วโมงการทำงานดังนี้

1.1 พนักงานมาทำงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเป็นเวลา 15 นาที ถึง 40 นาที ตัด 30 นาที

1.2 พนักงานมาทำงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเป็นเวลา 41 นาที ถึง 60 นาที ตัด 60 นาที

1.3 พนักงานมาทำงานสายหรือกลับก่อนกำหนด เป็นเวลา 1 ชั่วโมง 1 นาที ตัด 4 ชั่วโมง

2. การมาสายและไม่ตอกบัตร

2.1 การมาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลา พนักงานผู้ใดมาทำงานช้าหรือออกก่อนกำหนดเวลาทำงานที่กำหนดไว้เกินกว่า 5 นาที ถือว่ามีความผิดและจะถูกบันทึกประวัติว่ามาสายหรือกลับก่อนเวลาแล้วแต่กรณี หากเกินกว่า 15 นาทีไม่เกิน 30 นาที จะถูกตัดค่าจ้างครึ่งชั่วโมง หากเกิน 30 นาที จะถูกตัดค่าจ้างครึ่งชั่วโมง หากเกินกว่า 30 นาที ถึง 1

2.2 การไม่ตอกบัตรเวลาทำงาน พนักงานผู้ใดไม่ตอกบัตรเพื่อบันทึกเวลาเข้าทำงานหรือเวลาออกงานในวันทำงาน บริษัทจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ในวันนั้น หากใน 1 ปีการลี้ม หรือมิได้ตอกบัตรดังกล่าวเกินกว่า 3 ครั้ง แต่แต่ละครั้งที่เกินให้ถือว่าขาดงาน 1 วัน

2.3 พนักงานที่มาทำงานสายเป็นเวลา 1-15 นาที จะได้รับการตัดค่าจ้าง/เงินเดือน เท่ากับ ½ ชั่วโมง จากเงินเดือนค่าจ้างที่คิดเป็นรายชั่วโมงในวันทำงานปกติ

2.4 พนักงานผู้มาทำงานสายเป็นเวลา 16-30 นาที จะได้รับการตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง เท่ากับ 1 ชั่วโมง ในวันทำงานปกติ

2.5 พนักงานผู้มาทำงานสายเป็นเวลา 31 นาทีถึง 1 ชั่วโมง จะได้รับการตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง เท่ากับ 2 ชั่วโมงจากเงินเดือน/ค่าจ้างที่เป็นรายวันในวันทำงานปกติ

2.6 พนักงานที่มาสายและได้รับการตักเตือนด้วยวาจาแล้วยังคงมาทำงานสายอยู่ จะได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรจากนั้นจะดำเนินการตัดเงินค่าจ้างและถือว่าเป็นการไม่ตั้งใจมาทำงานกับบริษัท

2.7 พนักงานที่ถูกลงโทษตามข้อ 2.6 ยังคงมาทำงานสายอีก บริษัท จะดำเนินการลงโทษตามระเบียบของบริษัท ต่อไป

2.8 การเข้าทำงานจะต้องไม่สายเกิน 8.00 น. หากเข้าทำงานสาย จะต้องถูกตัดค่าแรง ดังนี้

- สายไม่เกิน 10 นาที ตัดค่าแรง ½ ชั่วโมง
- สายเกิน 10 นาที แต่ไม่เกิน 30 นาที ตัดค่าแรง 1 ชั่วโมง
- สายเกิน 30 นาที แต่ไม่เกิน 1 ชั่วโมง ตัดค่าแรง 2 ชั่วโมง

2.9 การมาทำงานสาย

2.9.1 การมาทำงานสาย หมายถึง การมาทำงานหลังจากเริ่มเวลาทำงานปกติ

2.9.2 ภายใน 1 งวด ของการจ่ายค่าจ้าง บริษัทอนุญาตให้พนักงานมาทำงานสายไม่เกิน 5 นาที ได้ 2 ครั้ง โดยไม่ตัด ค่าจ้างส่วนการมาทำงานสายในครั้งต่อไป

2.10 ถ้าพนักงานท่านใดมาสายตั้งแต่ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง บริษัทฯ จะตัดค่าจ้างตามจำนวนนาที

2.10.1 พนักงานท่านใดที่มาสายติดต่อกัน ตั้งแต่ 1 นาทีขึ้นไปใน 3 วัน ให้ฝ่ายบุคคลออกหนังสือตักเตือน

2.10.2 การมาสายทุกครั้งจะถูกเก็บสะสมเพื่อพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและโบนัส หรือโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

จะเห็นได้ว่าการมีวินัยเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือสำหรับควบคุม ความประพฤติของลูกจ้างและเป็นเรื่องความละเอียดอ่อนสัมพันธ์ถึงความรู้สึกลูกจ้างแต่ละบุคคล นายจ้างผู้มีภาระหน้าที่ในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนเรื่องวินัย ควรพิจารณาถึงความรุนแรง และผลกระทบทางด้านแรงงานสัมพันธ์⁵ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตั้งแต่กำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้างไปจนถึงการเลิกจ้าง เช่น การกำหนดวันและเวลาทำงานในวันหยุด วันลา การกำหนดอัตราค่าจ้าง การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนี้ วินัยในการทำงานจึงควรมีลักษณะเป็นข้อกำหนดแบบอย่างมีขอบเขตเกี่ยวเฉพาะ “วินัยในการทำงาน” เท่านั้น เช่น วินัยส่วนที่เกี่ยวข้องในสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้าง วินัยในเวลางาน วินัยในหน้าที่ และที่สำคัญข้อกำหนดจะต้องไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัวหรือสิทธิพื้นฐานที่ลูกจ้างควรมีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 31 เป็นต้น

⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2545, หน้า 10.

2. สาเหตุแห่งการฝ่าฝืนวินัย

ลูกจ้าง ก็คือ บุคคลธรรมดาที่มีชีวิตและจิตใจ โดยธรรมชาติมีความอิสระ มีความต้องการ มีความคิดของตนเองและมักจะต่อต้านกับสิ่งที่เข้ามาจำกัดความสุข “วินัยในการทำงาน” คือ ข้อจำกัดพฤติกรรมของลูกจ้างที่กำหนดขึ้นใช้บังคับตลอดช่วงชีวิตในการทำงานซึ่งทำให้ลูกจ้างมิได้รับความสะดวกสบาย หรือทำตามอำเภอใจของตนมิได้ ฉะนั้น ลูกจ้างทุกคนจะปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยทุกเรื่องนั้นคงเป็นสิ่งผิดธรรมชาติ การฝ่าฝืนวินัยจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการในแต่ละกิจการ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น มีแนวคิดเหตุแห่งการฝ่าฝืนวินัย โดยแยกประเด็นปัญหาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 ปัญหาการมาทำงาน (Attendance) เช่น การมาสาย การลาโดยไม่ได้รับอนุญาต การขาดงานโดยมีสาเหตุจากการขาดสำนึกในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของการทำงาน ความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร ความเชื่อมั่นในเรื่องการใช้สิทธิจากองค์กร

2.2 ปัญหาจากพฤติกรรมในขณะที่ทำงาน (On-the-job Behaviors) เช่น การประพฤติที่ไม่เหมาะสมในเวลางาน เช่น เล่นการพนัน ดื่มสุรา ล่วงเกินทางเพศ นอนหลับในเวลางาน ทะเลาะวิวาท นำอาวุธเข้ามาในสถานที่ทำงาน

2.3 ปัญหาความไม่ซื่อสัตย์ (Dishonesty) เช่น การทุจริตในหน้าที่การขโมย ยกยอกทรัพย์ ไม่ซื่อตรงต่อบัตรลงเวลาทำงาน

2.4 ปัญหาจากพฤติกรรมภายนอก (Outside Activities) เช่น การประท้วงโดยฝ่าฝืนกฎหมาย การก่ออาชญากรรม การทำงานให้กับคู่แข่งทางการค้า⁶

ในการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่จะต้องคอยตรวจตราสังเกต หากมีการฝ่าฝืนวินัยเกิดขึ้นก็จะมีผลพลอยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้นตกต่ำไปด้วย ซึ่งหน่วยงานด้านบริหารงานบุคคลยังมีข้อคิดเกี่ยวกับเหตุแห่งการฝ่าฝืนวินัยไว้ เช่น ความจำเป็นในการครองชีพ อดายมุข โอกาสเปิดช่อง

⁶ De Cenzo. D. and Robbins. S. **Human Resource Management.** 6th Edition, New York : John Wiley & Son, 1999, p. 403.

แท้ที่จริงแล้วในทางปฏิบัติการฝ่าฝืนวินัยของลูกจ้าง โดยภาพรวมเกิดจากสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่อย่างเคยชิน จึงอาจฝ่าฝืนโดยรู้หรือไม่รู้สาเหตุแห่งการกระทำนั้นก็ได้ หรืออาจจะมีอุปนิสัยเป็นคนมักง่าย ไม่มีความละเอียดในการดำรงชีพ ไม่ชอบงานจำเจ เบื่อง่ายชอบสังสรรค์ด้วยการดื่มสุราและต่อด้วยการเล่นการพนัน ทำให้เป็นเหตุไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงกระทำความผิดและก่อให้เกิดความเสียหายโดยง่าย อีกทั้งปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพของลูกจ้างส่วนหนึ่งมีรายได้ไม่พอบำรุงค่าใช้จ่ายในครอบครัวทำให้มีผลต่อสภาพจิตใจในการทำงาน เช่น อยากจะขโมยของคนอื่นหรือของนายจ้าง เป็นต้น

เมื่อมีการฝ่าฝืนวินัยเกิดขึ้น นายจ้างหรือผู้นำน้องค์กรจะต้องดูแลพฤติกรรมของลูกจ้างให้อยู่ในระดับความเป็นมาตรฐานขององค์กร เพื่อให้ผู้กระทำผิดเข็ดหลาบ เกิดความระมัดระวัง และมีให้บุคคลอื่น ประพฤติเอาเยี่ยงอย่างต่อไป มาตรการของนายจ้างที่ใช้ดำเนินการโดยส่วนใหญ่ คือ การลงโทษ นายจ้างควรพิจารณาว่าได้มีการกระทำผิดวินัยข้อใด และควรลงโทษผู้กระทำนั้นอย่างไร ซึ่งการดำเนินการให้เป็นไปตามวินัยนี้จักต้องกระทำอย่างถูกต้องเป็นธรรมต่อลูกจ้างและสอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายด้วย

⁷ สุชาญ โภคิน. “ระเบียบวินัย.” บริษัทแมนเนจเม้นท์ คอนซัลแตนท์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.

3. โทษทางวินัย

3.1 ความหมายของโทษทางวินัย

โทษ หมายถึง ความไม่ดี ความชั่ว ความผิด ผลแห่งความผิดที่จะต้องรับผลร้าย⁸

เพื่อให้ได้ความหมายที่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอ กำหนดความหมายของคำว่า “โทษทางวินัย” ที่ใช้ในวิทยานิพนธ์นี้ว่า หมายถึง โทษที่นายจ้าง หรือผู้บริหารใช้ลงโทษแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างกระทำผิดวินัยในการทำงาน

3.2 ประเภทของโทษทางวินัย

ทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน เมื่อได้กำหนดวินัยในการทำงานไว้แล้วก็จะกำหนดโทษทางวินัยที่จะลงแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยในการทำงานนั้น โทษทางวินัยจึงอาจกำหนดไว้ในรูปของกฎหมายสำหรับหน่วยงานที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น หรือในรูปของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ ซึ่งโทษทางวินัยที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้กำหนดไว้พอยกเป็นตัวอย่างเพื่อประกอบการพิจารณาถึงประเภทของโทษทางวินัยได้ ดังนี้

3.2.1 โทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 100 บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก

⁸ “พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542” 1. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546, หน้า 547.

(5) ไล่ออก

3.2.2 โทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจมีกฎหมายหลักในการรักษาวินัยด้วยกันสามฉบับ ได้แก่

ฉบับแรก พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 หมวด 3 อำนาจลงทัณฑ์ มาตรา 8 กำหนดทัณฑ์ที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดต่อวินัยตำรวจเป็น 6 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ทัณฑกรรม
3. กักยาม
4. กักขัง
5. จำขัง
6. ลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

ฉบับที่สอง ในกรณีความผิดร้ายแรง ซึ่งมีโทษปลดออก ไล่ออก ให้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 104 กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจจะไม่ใช้โทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนเหมือนข้าราชการพลเรือน

ฉบับที่สาม ในกรณีที่ไม่เป็นความผิดวินัย แต่เป็นผลเกี่ยวเนื่องซึ่งทำให้ไม่สามารถรับราชการต่อไปได้ ให้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 เช่น เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ (มาตรา 50(1)) หย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ (มาตรา 51) มีมลทินหรือมัวหมองจากการถูกสอบสวน (มาตรา 52) รับโทษจำคุก (มาตรา 50) ซึ่งในกรณีทั้ง 4 มาตราดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย แต่เป็นมาตรการทางปกครอง

3.2.3 โทษทางวินัยของลูกจ้างประจำของกระทรวงกลาโหม มีข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2542 หมวด 3 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 21 วรรค 3 บัญญัติว่า ลูกจ้างประจำซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

โทษผิดวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดค่าจ้าง
- (3) ลดขั้นค่าจ้าง
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

3.2.4 โทษทางวินัยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 6

โทษผิดวินัยและการลงโทษข้อ 40

โทษผิดวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ไล่ออก
- (2) ปลดออก
- (3) ลดอันดับขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (4) ตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง
- (5) ภาคทัณฑ์

3.2.5 โทษทางวินัยของบริษัท ป.ต.ท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้กำหนดไว้ใน

การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 หมวด 7 การลงโทษข้อ 8

โทษผิดวินัยมี 4 สถาน คือ

- (1) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- (2) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
- (3) เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย
- (4) เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

3.2.6 โทษทางวินัยของการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งได้กำหนดไว้ใน

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน

(3) ลดชั้นเงินเดือน

(4) เลิกจ้าง

(5) ไล่ออก

3.2.7 โทษทางวินัยของหน่วยงานภาคเอกชน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 บัญญัติว่าให้นายจ้างมีอำนาจในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน...ซึ่งในข้อบับังคั้นนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่บัญญัติไว้ ทั้งนี้ โดยรวมเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ด้วย แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวมิได้บัญญัติกำหนดรายละเอียดว่า โทษทางวินัยจะมีสถานใดได้บ้างจึงทำให้นายจ้างในแต่ละประเภทกิจการมีการลงโทษอย่างหลากหลายรูปแบบซึ่งจากการสุ่มสำรวจสถานประกอบกิจการประมาณ 2,000 กว่าแห่งพบว่า มีลักษณะการใช้ภาษา และวิธีการใช้โทษที่ลงแก่ลูกจ้างตั้งแต่โทษเบาไปถึงหนัก ซึ่งพอสรุปได้เป็น 17 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. ตักเตือนด้วยวาจา ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. การเตือนด้วยวาจา
2. ให้คำเตือนด้วยวาจา
3. การว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา
4. ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา
5. ว่ากล่าวตักเตือนชี้แจงให้มีความรู้สึกผิดชอบ
6. ว่ากล่าวตักเตือนด้วยคำพูดหรือเป็นลายลักษณ์อักษร
7. ตักเตือนด้วยวาจา (เป็นหนังสือ)
8. ตักเตือนด้วยวาจา โดยออกหนังสือไว้เป็นหลักฐาน
9. ตักเตือนด้วยวาจา โดยบันทึกเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน
10. ตักเตือนด้วยวาจา และบันทึกประวัติไว้
11. ตักเตือนด้วยวาจาแล้วลงบันทึกไว้

ประเภทที่ 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. เตือนเป็นหนังสือ
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ

3. ออกหนังสือเตือน
4. ให้คำเตือนเป็นหนังสือ
5. ตักเตือนด้วยหนังสือ
6. ตักเตือนด้วยตัวหนังสือ
7. เตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
8. ตักเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร
9. การเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร
10. การว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
11. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือหนังสือตามแบบพิมพ์ของบริษัท
12. ตักเตือนเป็นลักษณะอักษรด้วยใบเตือน
13. ทำรายงานความผิดเป็นลายลักษณ์อักษร
14. ตักเตือนเป็นหนังสือและให้ผู้กระทำผิดเซ็นรับทราบ
15. ตักเตือนเป็นหนังสือให้พนักงานลงนามรับทราบ หรือโดยการเปิดเผยในที่เปิดเผยในบริษัท หรือโรงงาน
16. การตักเตือน บริษัทจะออกหนังสือเตือนไม่ให้ผู้กระทำผิดอีก

ประเภทที่ 3. ให้ขนย้ายทรัพย์สินพร้อมบริวารออกจากบ้านพักของบริษัท ภายในกำหนดเวลาที่บริษัท แจ้งให้ทราบ

ประเภทที่ 4. ภาคทัณฑ์ ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. ภาคทัณฑ์หรือตักเตือนเป็นหนังสือ
2. ภาคทัณฑ์หรือให้ทำทัณฑ์บนไว้กับบริษัท

ประเภทที่ 5. ลดตำแหน่ง

ประเภทที่ 6. โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่

ประเภทที่ 7. เปลี่ยนงานในหน้าที่ชั่วคราว

ประเภทที่ 8. ตัดค่าจ้าง ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. ตัดเงินเดือน
2. ตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง

3. ตัดเงินเดือน/ตัดค่าจ้าง
 4. ตัดค่าจ้าง
 5. การตัดค่าจ้าง
 6. ตัดเงินค่าจ้าง
 7. ตัดค่าจ้าง 5-10%
 8. ตัดค่าจ้างร้อยละ 5 ของเงินเดือนเป็นเวลา 3 เดือน
 9. ตัดค่าจ้างร้อยละ 10 ของเงินเดือนเป็นเวลา 3 เดือน
 10. ตัดค่าจ้างตามกฎหมาย
 11. ตัดค่าจ้างหรือตัดเงินเดือน
 12. การตัดค่าจ้างหรือให้พนักงาน
 13. ตัดค่าจ้างโดยจะตัดค่าจ้าง 10% ของค่าจ้างรายวันตามจำนวนครั้งที่
- กระทำผิด
14. ตัดหรือลดค่าจ้างร้อยละ 5-20
 15. ตักเตือนเป็นหนังสือ และลดค่าจ้างหรือขึ้นเงินเดือน

ประเภทที่ 9. หักค่าจ้าง ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. หักเงินเดือน / ค่าจ้าง
2. หักค่าจ้างชดใช้ค่าเสียหาย ซึ่งได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาท

เลินเล่ออย่างร้ายแรง

ประเภทที่ 10. ลดค่าจ้าง ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. ลดค่าจ้าง
2. ลดค่าจ้างเงินเดือน
3. ลดขึ้นเงินเดือน
4. ลดเงินเดือน / ค่าจ้าง
5. การลดขึ้นเงินเดือน / การลดค่าจ้าง

ประเภทที่ 11. ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. งดขึ้นเงินเดือน

2. งตขึ้นค่าจ้าง / ลดขึ้นเงินเดือน / งตโบนัส หรืองตการขึ้นเงินเดือน หรืองตทั้งสองอย่าง

3. งตการพิจารณาให้รางวัลประจำปี

4. งตพิจารณาขึ้นค่าจ้าง หรืองตจ่ายเงินรางวัลประจำปี

5. งตการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

6. งตการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

7. งตการพิจารณาการปรับค่าจ้าง

8. งตโบนัส

9. งตขึ้นเงินเดือน / ลดตำแหน่ง

10. งตเงินรางวัลประจำปี หรืองตการขึ้นเงินเดือน หรืองตทั้งสองฝ่าย

11. งตพิจารณาความดีความชอบ หรืองตขึ้นค่าจ้างประจำปี งตการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำวัน หรืองตการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีสำหรับปีนั้น ๆ หรือปีถัดไปหรืองตทั้งสองประการ

12. ไม่ปรับค่าจ้าง

13. ไม่พิจารณาความดีความชอบในการขึ้นค่าจ้าง

14. ไม่พิจารณาขึ้นเงินเดือน

15. ไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีนั้น

16. ไม่ได้รับการพิจารณาให้รับเงินรางวัลประจำปี และหรือไม่ได้รับพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีในปีนั้น ยกเว้นการปรับค่าจ้างตามกฎหมาย

17. ตัดโบนัส

18. ตัดเงินรางวัล

19. หักการปรับเงินเดือนประจำปี

20. การลดสิทธิประโยชน์

ประเภทที่ 12. พักงาน ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. พักงาน

2. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

3. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
4. พักงานโดยงดจ่ายค่าจ้าง
5. พักงานโดยอาจพิจารณาไม่จ่ายค่าจ้าง
6. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง (ไม่เกิน 7 วัน)
7. การพักงานโดยไม่จ่ายเงิน
8. การพักงานโดยไม่จ่ายเงินค่าจ้าง
9. การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง โดยมีระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน
10. พักงานไม่เกิน 7 วัน
11. ให้พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
12. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 7 วัน
13. พักงานไม่เกิน 7 วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง
14. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 เดือน
15. พักงาน 5-6 วัน ไม่ได้รับค่าจ้าง (ไม่เกิน 7 วันทำงานติดต่อกัน)
16. พักงานไม่เกิน 15 วัน (โดยไม่จ่ายค่าจ้าง)
17. สั่งพักงานไม่เกิน 6 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
18. สั่งพักงาน 7 วันทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
19. สั่งพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ประเภทที่ 13. พักงานอื่น ๆ ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. การพักงานเนื่องจากโรคติดต่อ
2. การพักงานระหว่างสอบสวน

ประเภทที่ 14. เลิกจ้าง ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. เลิกจ้าง / ไล่ออก
2. เลิกจ้าง (โดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชยและเงินค่าชดเชยพิเศษ)
3. การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
4. เลิกจ้าง ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
5. เลิกจ้าง หรือปลดออก

6. เลิกจ้าง / ปลดออก
7. เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชยใด ๆ – การเลิกจ้าง (ไล่ออก)
8. เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานกำหนด
9. การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย (ปลดออก)
10. เลิกจ้างพนักงานที่กระทำผิดทันทีโดยไม่บอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้า

ประเภทที่ 15 ปลดออก ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. ปลดออก
2. ปลดออก ไล่ออก หรือเลิกจ้าง
3. ปลดออก หรือไล่ออก
4. การปลดออก
5. การปลดออกจากการเป็นพนักงาน
6. ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
7. ปลดออกจากงาน
8. ปลดออก (เลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชย)

ประเภทที่ 16. ให้ออก ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. ให้ออกจากงาน
2. การให้ออกจากงาน
3. ให้ออกจากงาน (ไล่ออก) โดยไม่จ่ายเป็นเงินชดเชย
4. ให้ออกจากงานโดยการเลิกจ้าง
5. ให้ออกจากงานหรือปลดออกจากงาน
6. ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
7. ให้พนักงานที่ทำผิดลาออกจากงานด้วยตนเองภายในระยะเวลา 5

วัน

ประเภทที่ 17 ไล่ออก ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า

1. ไล่ออก
2. ไล่ออกจากงาน

ในสถานประกอบการกิจการบางแห่งยังได้กำหนดมาตรการในการบริหารงานบุคคลไว้ในบทลงโทษทางวินัยด้วย ทั้งที่มีใช้โทษทางวินัย เช่น

1. การพักงานเนื่องจากโรคติดต่อ
2. การพักงานระหว่างสอบสวน
3. ให้พนักงานที่ทำผิดลาออกจากงานด้วยตนเอง ภายในระยะเวลา 5 วัน

ยังมีการกำหนดบทลงโทษที่ไม่สามารถแปลความหมาย เช่น การตักเตือนเบื้องต้น (Corrective Action) เป็นต้น

นอกจากนี้สถานประกอบการบางแห่ง ยังได้กำหนดโทษสองสถานหรือกว่านั้นขึ้นไปด้วย อันมีลักษณะเป็นโทษผสม เช่น

1. ตักเตือนด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษรหรือภาคทัณฑ์
2. ถ้าเป็นความผิดครั้งแรกที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้เจตนากระทำผิด จะได้รับการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือภาคทัณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร (ไปเตือน)
3. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือทำทัณฑ์บน
4. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และทำทัณฑ์บน
5. ตักเตือนและภาคทัณฑ์
6. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือสั่งพักงาน ตัดค่าจ้างแล้วแต่กรณี
7. ถ้าเป็นความผิดครั้งแรกที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้เจตนากระทำผิดจะได้รับการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือภาคทัณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร (ไปเตือน)
8. ภาคทัณฑ์หรือทำทัณฑ์บนและตัดค่าจ้าง / เงินเดือน
9. ตักเตือนเป็นหนังสือและตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง
10. ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือนและ / หรือ ลดตำแหน่ง
11. เตือนเป็นหนังสือ และตัดค่าจ้างร้อยละ 5 ของเงินเดือนเป็นเวลา 3 เดือน
12. เตือนเป็นหนังสือและตัดค่าจ้างร้อยละ 10 ของเงินเดือนเป็นเวลา 3 เดือน
13. การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและตัดค่าจ้าง

14. การตัดเดือนเป็นหนังสือและตัดค่าจ้าง
15. ตัดหรือลดค่าจ้างหรือไม่ปรับค่าจ้าง
16. จ่ายเงินรางวัลประจำปีตัดหรือลดค่าจ้างหรือไม่ปรับค่าจ้าง
17. ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง
18. ตัดเงินเดือน/ตัดค่าจ้าง / ลดค่าจ้าง / ตัดเงินรางวัล / ตัดสิทธิประโยชน์
19. ตัดหรือลดค่าจ้าง หรืองดพิจารณาขึ้นค่าจ้าง หรืองดจ่ายเงินรางวัล

ประจำปี

20. ตัดหรือลดค่าจ้างร้อยละ 5 – 20 หรือไม่ได้รับการพิจารณาให้รับเงินรางวัลประจำปีและ/หรือไม่ได้รับพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีในปีนั้น ยกเว้นการปรับค่าจ้างตามกฎหมาย

21. ตักเดือนเป็นหนังสือ และลดค่าจ้างหรือขึ้นเงินเดือน
22. งดขึ้นค่าจ้าง / ลดขึ้นเงินเดือน / งดโบนัส
23. ตักเดือนเป็นหนังสือและลดตำแหน่ง
24. การตัดเดือนเป็นหนังสือ หรือลดตำแหน่ง หรือโยกย้ายตำแหน่งหรือไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี และ/หรือไม่ได้รับการพิจารณาการขึ้นค่าจ้างประจำปีนั้น

25. ลดตำแหน่ง พักงาน พิจารณาปรับ หรือตัดสิทธิประโยชน์อื่น ๆ
26. พักงานไม่เกิน 15 วัน (โดยไม่จ่ายค่าจ้าง) พร้อมทั้งทำหนังสือเตือนด้วย
27. การตัดเดือนเป็นหนังสือ และพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
28. ตักเดือนเป็นหนังสือ และพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
29. การตัดเดือนเป็นหนังสือ และพักงานโดยงดจ่ายค่าจ้าง
30. ออกหนังสือเตือนและส่งพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
31. ถ้ากระทำผิดอีกเป็นครั้งที่ 2 หรือ 3 ทางห้างจะพิจารณาให้พักงานโดยไม่มีค่าจ้าง หรือหักเงินค่าจ้างตามแต่ห้าง หรือผู้รับมอบอำนาจจะพิจารณาเห็นควร

จะเห็นได้ว่าประเภทของโทษทางวินัยของหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำของกระทรวงกลาโหม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- (1) ตักเตือนด้วยวาจา
- (2) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (3) พักงาน
- (4) เลิกจ้าง⁹

4. การกำหนดโทษ

4.1 การกำหนดความผิดและโทษ

ในทางปฏิบัติ นายจ้างจะกำหนดโทษทางวินัย ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแตกต่างกันโดยไม่มีระบบ ไม่มีบรรทัดฐานและเป็นไปตามความคิดเห็นของนายจ้างแต่ละราย แต่อาจแบ่งวิธีการกำหนดโทษทางวินัยของนายจ้างดังกล่าวได้เป็น 2 ประเภทกล่าวคือ การกำหนดความผิดทางวินัย และโทษที่จะลงในการกระทำความผิดแต่ละครั้งควบคู่กันไปประเภทหนึ่ง และการกำหนดโทษที่จะลงแต่ละสถานไว้ควบคู่กับการกระทำความผิดทางวินัยประเภทหนึ่ง

⁹ De Cenzo. D. and Robbins. S. **Human Resource Management**. 6th Edition, New York : John Willey, 1999, p. 406.

ประเภทที่ 1 การกำหนดความผิดทางวินัย และโทษที่จะลงในการกระทำผิด
แต่ละครั้งควบคู่กันไป

ตัวอย่างสถานประกอบกิจการที่ 1

กรณีที่กระทำความผิด	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		ครั้งที่ 3	
	โทษ ขั้นต่ำ	โทษ ขั้นสูง	โทษ ขั้นต่ำ	โทษ ขั้นสูง	โทษ ขั้นต่ำ	โทษ ขั้นสูง
1. บันทึกเวลาในการทำงาน แทนกัน	ตักเตือน เป็นลาย ลักษณ์ อักษร	เลิกจ้าง		-	-	-
2. ลางานไปแล้วหยุดเกิน กำหนดโดยไม่ได้แจ้ง ล่วงหน้าและหรือโดยไม่มี เหตุผลอันสมควร	ตักเตือน เป็นลาย ลักษณ์ อักษร	-		ตัดค่าจ้าง 10%เป็น เวลา 3 เดือน	เลิกจ้าง	-
3. มาทำงานสายโดยไม่มี เหตุผลอันสมควร	ตักเตือน เป็นลาย ลักษณ์ อักษร	-		-	พักงาน ไม่เกิน 7 วัน	-
4. หลับในชั่วโมงทำงาน	ตักเตือน เป็นลาย ลักษณ์ อักษร	-	พักงาน ไม่เกิน 5 วัน	-	พักงาน ไม่เกิน 7 วัน	-
5. ฝ่าฝืนระเบียบว่าด้วย การใช้โรงอาหาร	ตักเตือน เป็นลาย ลักษณ์ อักษร		พักงาน ไม่เกิน 3 วัน		ตัดค่าจ้าง 10% เป็นเวลา 3 เดือน	

ตัวอย่างสถานประกอบกิจการที่ 2

ลำดับ	ขั้นตอนการลงทัณฑ์จากสถานเบาถึงสถานหนัก						
	ลักษณะ ความผิด ทางวินัย	วาจา	ใบเตือน	ภาคทัณฑ์	ตัด เงินเดือน 5-20%	หักเงินโดย ไม่จ่าย ค่าแรง 1-3 เดือน	เลิกจ้าง โดยไม่จ่าย ค่าชดเชย
1	มาสาย	o	o	o	o	o	งดขึ้นเงิน เดือนหรือ งดจ่าย โบนัสหรือ ทั้งสอง
2	ไม่ตอกบัตร บันทึกเวลา เข้า/ออก	o	o	o	o	o	งดขึ้น เงินเดือนหรือ งดจ่ายโบนัส หรือ ทั้งสองอย่าง
3	ละเลยหลีกเลี่ยง การทำงาน ละทิ้ง หน้าที่ หรือกลับ ก่อนเวลาเลิกงาน		o	o	o	o	o
4	ผู้บังคับบัญชา ผิดระเบียบว่าด้วย การรักษาความ ปลอดภัย		o	o	o	o	o

ตัวอย่างสถานประกอบกิจการที่ 3

ความผิด	ลักษณะการทำผิด	บทลงโทษ
1. ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่สนใจงานในหน้าที่ ครอบคลุมการทำงานของผู้อื่น ละทิ้งหน้าที่ ทะเลาะวิวาท ประมาทเลินเล่อ ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	ไม่ปฏิบัติงานให้เสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมายในเวลาที่เหมาะสม หลบเลี่ยงไม่ทำงาน ชวนผู้อื่นพุดคุย หรือทะเลาะวิวาท ด่า หรือแสดงกริยาวาจาหยาบคายกับเพื่อนร่วมงาน ใช้เครื่องมือเครื่องจักรโดยประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้ทรัพย์สินของบริษัทเสียหาย หรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ตนไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	ตักเตือนโดยหนังสือ พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 1 วัน 3 วัน 7 วัน ให้ออก
2. มาทำงานสายบ่อยครั้ง	มาทำงานสายกว่าเวลาที่กำหนดเกินกว่า 6 ครั้งในระยะเวลา 30 วันติดต่อกัน	ตักเตือนโดยหนังสือ พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 1 วัน 3 วัน 7 วัน ให้ออก
3. หลับในเวลาทำงาน	นั่งหลับในเวลาทำงาน หรือหลบเลี่ยงการปฏิบัติงาน ไปนอนหรือนั่งหลับ	ตักเตือนโดยหนังสือ พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 1 วัน 3 วัน 7 วัน ให้ออก

ตัวอย่างสถานประ

ข้อ	ลักษณะความผิด
1	<p>1.1 แต่งกายไม่เรียบร้อยไม่อยู่ในชุดทำงานของบริษัทฯ ตามความจำเป็นของลักษณะงาน สวมรองเท้าแตะมาทำงาน</p> <p>1.2 ไม่นำบัตรประจำตัวพนักงานติดตัวตลอดระยะเวลาที่มาปฏิบัติงาน</p> <p>1.3 ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ทำการสมรส หรือมีบุตร ฯลฯ ไม่ได้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบโดยผ่านฝ่ายบุคคล</p> <p>1.4 ไม่ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน และการลา</p> <p>1.5 ไม่เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของหัวหน้างาน</p>
2	<p>2.1 เสพสุราหรือของมีนเมาในระหว่างเวลาทำงานหรือในบริเวณบริษัทฯ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ เป็นกรณีพิเศษ</p> <p>2.2 วิวาท ทำร้ายซึ่งกันและกัน และในกรณีที่ทำร้ายแรงมีการใช้อาวุธ</p> <p>2.3 นำพาอาวุธที่มีอันตรายร้ายแรงหรือวัตถุระเบิดเข้ามาในบริเวณบริษัทฯ</p>

กอบการที่ 4

บทกำหนดโทษ
<p>ลักษณะความผิดตามข้อ 1 ทั้งหมด</p> <p>กำหนดโทษไว้ดังนี้ตามลักษณะและสภาพของการกระทำผิด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร 3. ตัดค่าจ้าง 4. ลดค่าจ้าง 5. ให้ออกจากงาน 6. ให้ออกจากงาน <p>อึ่งในการลงโทษให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บัญชาหลังจากที่ได้รับการเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วถ้ายังปฏิบัติอีกจะนำไปพิจารณาในการประเมินผลงานประจำปี</p> <p>- ลักษณะความผิดตามข้อ 2 ทั้งหมด</p> <p>กำหนดโทษไว้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร 2. ให้ออกจากงาน 3. เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย <p>หมายเหตุ ในการกำหนดโทษนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา</p>

ประเภทที่ 2 การกำหนดโทษที่จะลงแต่ละสถานและการกระทำผิดทางวินัย

ตัวอย่างสถานประกอบกิจการที่ 1

ลักษณะความผิดและมาตรการการลงโทษแบ่งออกได้ ดังนี้

1. ลักษณะความผิดสถานเบา
2. ลักษณะความผิดสถานเบาปานกลาง
3. ลักษณะความผิดสถานหนัก
4. ลักษณะความผิดขั้นเล็กร้าย หรือไล่ออกจากงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ให้แก่พนักงาน

5. ลักษณะความผิดเปรียบเทียบ

ลักษณะความผิดสถานเบา

- (1) ละเลยไม่บันทึกเวลา หรือตอกบัตรเข้าทำงานและออกจากงาน
- (2) มาทำงานสาย และกลับก่อนเวลาบ่าย
- (3) ทำงานช้า หรือเฉื่อยชา หรือไม่สนใจงาน
- (4) ไม่แต่งเครื่องแบบให้ถูกต้องตามระเบียบ

มาตรการการลงโทษ

- (1) ความผิดครั้งแรก – ตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นหนังสือ
- (2) ความผิดครั้งที่สอง – ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (3) ความผิดครั้งที่สาม – สั่งพักงานไม่เกิน 6 วันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- (4) ความผิดครั้งที่สี่ – เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ลักษณะความผิดสถานเบาปานกลาง

- (1) ประทับบัตร หรือบันทึกเวลาทำงานไว้ล่วงหน้า
- (2) อ้างเหตุผลลาป่วย หรือลาจิจประจำโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (3) นอนหลับในขณะที่ปฏิบัติงาน
- (4) ไม่ให้ความร่วมมือต่อยามรักษาการณ์ในการตรวจตราสิ่งของขณะนำเข้า

หรือออกนอกบริเวณบริษัทหรือบริเวณโรงงาน

มาตรการการลงโทษ

- (1) ความผิดครั้งแรก – ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (2) ความผิดครั้งที่สอง – สั่งพักงานไม่เกิน 6 วันโดยมิได้รับค่าจ้าง
- (3) ความผิดครั้งที่สาม – เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ลักษณะความผิดสถานหนัก

- (1) สูบบุหรี่ในบริเวณห้ามสูบบุหรี่
- (2) ชู้ชู้ญ หรือใช้อิทธิพลเพื่อนพนักงานหรือผู้บังคับบัญชา
- (3) เจตนาบ่อนทำลายชื่อเสียงของบริษัทหรือหน้าที่การงานของเพื่อนพนักงาน

หรือผู้บังคับบัญชา

- (4) เสพสุรา ยาเสพติด หรือของมีเมาภายในบริเวณบริษัท ฯ โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ

มาตรการการลงโทษ

- (1) ความผิดครั้งแรก – สั่งพักงานไม่เกิน 6 วันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- (2) ความผิดครั้งที่สอง – เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ตัวอย่างสถานประกอบการที่ 2

1. ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของการทำงาน

- (1) ละเลยไม่ปฏิบัติตามบัตรลงเวลา เมื่อเข้าเวลาดำเนินงานหรือกระทำการล่าช้ากว่า
ล่วงหน้า
- (2) ประทับบัตรลงเวลาให้ผู้อื่น หรือวานให้ผู้อื่นกระทำการแทน
หรือแก้ไขข้อความในใบหรือบัตรลงเวลาให้ผิดจากความจริง
- (3) เข้าทำงานสายเกินกว่า 4 ครั้งใน 1 เดือน
- (4) ลาป่วยเป็นประจำ โดยเฉพาะวันก่อนและหลังจากวันหยุดหรือหลังวัน
เงินเดือนออก

2. ความผิดฐานไม่สนใจต่อหน้าที่

- (1) ปฏิบัติงานล่าช้า หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่หรือละเลยต่อคำสั่งที่
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย หรือขาดความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน
- (2) ขาดความระมัดระวังจนเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของบริษัทฯ เสียหาย
สูญหาย หรือขาดความระมัดระวังจนก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคลอื่น
- (3) เกียจคร้านหรือหลับในเวลาทำงาน หรือละเว้นการปฏิบัติใดๆโดย
ไม่ได้รับอนุญาต
- (4) เลิกก่อนเวลา (ล้างมือก่อนเลิกงาน)

มาตรการการแก้ไข

ครั้งที่ 1. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

ครั้งที่ 2. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 1-10 วัน หรือปลดออก

ครั้งที่ 3. ปลดออก

3. ความผิดฐานฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับ

- (1) พนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบหรือวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัยจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคล และทรัพย์สินของบริษัทฯ
- (2) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- (3) ใช้หรือเข้าครอบครองเครื่องมือเครื่องใช้โดยไม่ได้รับมอบหมายหรือคำสั่งให้ทำ

มาตรการการแก้ไข

- ครั้งที่ 1. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 1-5 วัน
- ครั้งที่ 2. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 6-10 วัน หรือปลดออก
- ครั้งที่ 3. ปลดออก

4. ความผิดฐานทุจริตต่อทรัพย์สินและหน้าที่

- (1) แจ้งความเท็จด้วยวาจาหรือเอกสาร สมคบปกปิดหรือบิดเบือนความจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่ตนเองให้ข้อความเท็จในระหว่างการสอบสวนของบริษัทฯ
- (2) ให้หรือรับของกำนัลทรัพย์สิน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตัวจากการกระทำในนามของบริษัทฯ

มาตรการการแก้ไข

- ครั้งที่ 1. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 3-10 วัน หรือปลดออก
- ครั้งที่ 2. ปลดออก

5. ความผิดฐานประพฤตินไม่เหมาะสม

(1) พุดจาหยาบคาย กล่าวร้าย กล่าวคำหมิ่นประมาท โวยวายอีกทีก็ ทำ ทายให้เกิดการทะเลาะวิวาท ก่อให้เกิดผลเสียหรือเสียเวลาในการปฏิบัติงาน หรือพกพา อาวุธหรือวัตถุระเบิดเข้าบริเวณสถานที่ทำงานหรือโรงงานในระหว่างการทำงาน หรือสูบบุหรี่ในเขตหวงห้าม หรือกระทำการอื่นใดอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียหายแก่บริษัทฯ

(2) ก่อการวิวาท ทำร้ายร่างกายในบริษัทฯ ใช้อารมณ์ทำลายทรัพย์สินของ บริษัทฯ ให้เสียหาย ชูหรือขัดขืนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีอำนาจหน้าที่ แสดงอาการหยาบ โลอนทำให้เสื่อมเสีย ประพฤติตนเป็นผู้ไร้ศีลธรรมภายในบริษัทฯ หรือโรงงาน

มาตรการการแก้ไข

ครั้งที่ 1. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือให้พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 1-5 วัน

ครั้งที่ 2. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 6-10 วัน หรือปลดออก

ครั้งที่ 3. ปลดออก

6. ความผิดอื่น ๆ ที่มีได้ระบุไว้ในบทนี้

ผู้ฝ่าฝืนหรือละเมิดระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้ในที่นี้ให้ ผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปเป็นผู้ประเมินและกำหนดบทลงโทษตามความหนัก เบาของความผิดนั้นๆ

ฝ่ายบุคคลจะเก็บจดหมายตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและจดหมายพักงานไว้ใน แฟ้มประวัติของพนักงานภายในระยะเวลา 1 ปี เมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ฝ่ายบุคคลจะ เป็นผู้ทำลายเอกสารดังกล่าวเอง

ตัวอย่างสถานประกอบกิจการที่ 3

1) พนักงานที่กระทำผิดทางวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ จะถูกลงโทษตักเตือนด้วยวาจาตามขั้นที่หนึ่ง

- (1) มาทำงานสายโดยไม่มีเหตุอันควร
- (2) ใช้เวลาในห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งตัวนานเกินไป

2) พนักงานที่กระทำผิดทางวินัยในกรณีใดกรณีหนึ่งที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ จะถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรตามขั้นที่สอง

- (1) ปฏิเสธที่จะตอบคำถามต่างๆในการสอบสวนซึ่งกระทำโดยบริษัท หรือบริษัทฯ ได้รับมอบอำนาจให้สอบสวน เว้นแต่การถามเช่นนั้นจะฝ่าฝืนสิทธิส่วนบุคคล ตามกฎหมาย
- (2) กระทำการประชุมหรือชุมนุมที่ไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งจะทำให้บริษัทฯ เสียหาย โดยใช้เวลาและสถานที่บริษัทฯ
- (3) การปฏิเสธที่จะให้นายแพทย์ของบริษัทตรวจร่างกาย

3) พนักงานที่กระทำผิดทางวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ จะถูกพักงานตามขั้นที่สามเป็นเวลา 1 ถึง 7 วันโดยไม่ได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ใดๆ

- (1) นอนหลับในระหว่างปฏิบัติงาน
- (2) ขาดงานติดต่อกัน 2 วันโดยไม่แจ้งหรือไม่ได้รับอนุญาต
- (3) ปฏิเสธที่จะให้ยามรักษาการณ์ตรวจค้นก่อนเข้าหรือออกจากบริเวณ บริษัทฯ

4) พนักงานที่กระทำผิดทางวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้จะถูกเลิกจ้าง(ไล่ออก)โดยไม่จ่ายเงินชดเชยตามขั้นที่สี่โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า

- (1) ขาดงานเป็นเวลา 3 วันติดต่อกันโดยไม่แจ้งให้ทราบหรือไม่มีเหตุผล
- (2) กระทำผิดกฎหมายและได้รับคำพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก
- (3) จงใจทำลายทรัพย์สินของบริษัทฯ หรือของพนักงานอื่น ๆ

5) รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(1) อายุของคำเตือน พนักงานที่กระทำผิดวินัยและถูกตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร หากไม่กระทำความผิดอีกภายในระยะเวลา 1 ปี ความผิดและหนังสือเตือนดังกล่าวเป็นอันยกเลิก

(2) การกระทำผิดหลายกระทงในเวลาเดียวกัน เมื่อพนักงานกระทำความผิดด้วยการกระทำเพียงอย่างเดียวแต่เป็นความผิดต่อข้อบังคับนั้นหลายข้อ บริษัทฯ อาจใช้มาตรการลงโทษทางวินัยสำหรับความผิดที่ร้ายแรงที่สุดเพียงข้อเดียว

(3) การกระทำความผิดหลายกระทงในเวลาไล่เลี่ยกันเมื่อพนักงานกระทำความผิดหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน ถึงแม้ว่าบริษัทฯ อาจได้ดำเนินการลงโทษทางวินัยอย่างทันทีแล้วก็ตามก็ยังไม่ทันต่อเหตุการณ์ เพราะมีการกระทำความผิดอื่น ๆ อีกในเวลาไล่เลี่ยกันในกรณีนี้บริษัทฯ อาจพิจารณาโทษทางวินัยหนักกว่าโทษสำหรับความผิดที่ถือว่าหนักที่สุดในบรรดาความผิดที่พนักงานได้กระทำไปนั้น

ตัวอย่างสถานประกอบการกิจการที่ ๓ (ต่อ)

4.2 ขอบเขตของการกำหนดโทษ

การลงโทษทางวินัยในสถานประกอบการกิจการบางแห่งได้กำหนดโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างอย่างไม่เหมาะสมหรือไม่มีลักษณะเป็นโทษทางวินัยโดยแท้จริง แต่นายจ้างได้นำมากำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนของ “วินัยและโทษทางวินัย” เช่น

4.2.1 กำหนดให้พนักงานเนื่องจากโรคติดต่อ

สถานประกอบการแห่งหนึ่งกำหนดว่า “พนักงานผู้ใดซึ่งเป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคหัวใจ โรคไตและปอด ซึ่งจะทรุดหนักยิ่งขึ้นถ้าหากยังมาทำงาน บริษัทฯ ย่อมให้พนักงานนั้นลาพนักงานได้ และอยู่ภายใต้การดูแลของแพทย์จนกว่าแพทย์ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบโรคศิลป์ จะเห็นว่าพนักงานนั้นแข็งแรงสามารถรับหน้าที่ พนักงานผู้ใดซึ่งเป็นหรือสงสัยว่าจะเป็นโรคติดต่อจะต้องแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชาของตนทราบโดยเร็วและให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของตน ถ้าหากสมาชิกในครัวเรือนหรือบุคคลอื่นใดซึ่งพักอยู่กับพนักงานเป็นโรคติดต่อพนักงานต้องแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชาของตนโดยเร็ว”

4.2.2 กำหนดให้พนักงานระหว่างสอบสวน

สถานประกอบการแห่งหนึ่งกำหนดว่า

- 1) กรณีพนักงานถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิด และบริษัทฯ

พิจารณาเห็นสมควรให้พนักงานในระหว่างดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยจะพนักงานไม่

2) กรณีพนักงานกระทำความผิด และบริษัทฯ ได้พิจารณาลงโทษทางวินัย เพื่อให้พนักงานปรับปรุงความประพฤติ โดยการสั่งพักงาน บริษัทฯ จะพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้

บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้พนักงานที่อยู่ในระหว่างพักงาน เข้ามาภายในบริเวณบริษัทฯ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ ผู้ฝ่าฝืนจะถูกลงโทษทางวินัย

4.2.3 การกำหนดโทษปรับเป็นโทษทางวินัย

สถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งกำหนดว่า “เนื่องจากท่านได้กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทในหัวข้อการขาดงานหลังเทศกาลวันสงกรานต์ (ในวันที่ 16-17 เมษายน 2542) ซึ่งบริษัทฯ ได้ออกประกาศที่ 086/2542 บทลงโทษโดยการออกไปตัดเดือนเป็นหนังสือและปรับเงินเป็นจำนวน 300 บาท/ต่อวันซึ่งทางผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพิจารณาโทษทางวินัยแล้ว เห็นสมควรให้ ตัดเดือนเป็นหนังสือและปรับเงินเดือนท่านเป็นจำนวนเงิน 300 บาท และพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 7 วัน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 26 เม.ย.42 - 2 พ.ค.42 ซึ่งหากท่านกระทำความผิดเช่นนี้หรือกระทำความผิดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันบริษัทฯ จะพิจารณาลงโทษท่านตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ ในขั้นตอนต่างๆ เช่น เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย”

การกำหนดโทษทางวินัยที่ไม่เหมาะสม โดยนำเอามาตรการในการบริหารบุคคล บางกรณีมากำหนดปะปนไว้ในเรื่อง การลงโทษทางวินัยก็ดี หรือการลงโทษปรับซึ่งต้องถือว่าเป็นโทษที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรมก็ดี ล้วนแต่สร้างความสับสนให้แก่ นายจ้าง และ ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น และสร้างแนวคิดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก่อให้เกิดการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการแห่งนั้นและในสังคมแรงงานโดยรวมได้

5. การดำเนินมาตรการทางวินัย

เมื่อมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดวินัยเกิดขึ้น นายจ้างควรต้องดำเนินมาตรการทางวินัย โดยมีการสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ความจริงในเรื่องที่กล่าวหา และต้องให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้มีสิทธิเสนอข้อความจริง การสอบข้อเท็จจริงควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ข้อควรพิจารณา คือ

5.1.1 ผู้มีหน้าที่บันทึกเกี่ยวกับเรื่องราวการกระทำความผิดวินัย ได้แก่ ผู้พบเห็นการกระทำความผิดวินัย เช่น หัวหน้างาน หรือยามรักษาการณ์ เป็นต้น และผู้เสียหายหรือผู้ได้รับความกระทบกระเทือนจากการกระทำความผิดวินัยนั้น

5.1.2 ข้อความบันทึก เกี่ยวกับรายละเอียดการกระทำความผิดวินัย ได้แก่ วัน เดือนปี เวลา และสถานที่ที่เกิดการทำความผิดวินัยขึ้น บุคคลที่กระทำความผิดวินัย บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือรู้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการกระทำดังกล่าวเกิดผลเสียหายอย่างไร เช่น กรณีทิ้งกันบุหรืได้ ก่อให้เกิดเพลิงไหม้ เป็นต้น อีกทั้งวันเดือนปีและสถานที่ที่บันทึก ลายมือชื่อผู้บันทึก

5.1.3 การบันทึกข้อเท็จจริง เกี่ยวกับผู้รู้เห็นเหตุการณ์การกระทำความผิดวินัย โดยให้ผู้รู้เห็นเหตุการณ์ดังกล่าวเขียนบันทึกเอง และลงชื่อรับรองว่าเป็นความจริง หรือขอให้ผู้รู้เห็นเหตุการณ์ดังกล่าวให้ถ้อยคำต่อผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้เป็นผู้สอบข้อเท็จจริง หรือให้ถ้อยคำต่อคณะบุคคล ผู้สอบข้อเท็จจริงที่นายจ้างแต่งตั้งก็ได้ ผู้สอบข้อเท็จจริงหรือคณะบุคคลดังกล่าว ควรสอบถามบันทึกข้อเท็จจริงและขอให้ผู้รู้เห็นเหตุการณ์ลงชื่อรับรองไว้ว่าเป็นความจริง

5.2 การรวบรวมพยานหลักฐาน ข้อควรพิจารณา คือ

5.2.1 เกี่ยวกับสถานที่ ได้แก่ สถานที่ที่เกิดเหตุ และบันทึกสถานที่เกิดเหตุไว้ โดยทำแผนผังแสดงให้เห็นสภาพ และขั้นตอนการกระทำความผิดวินัย เช่น กรณีการเล่นการพนัน อาจทำแผนผังว่ามีใครนั่ง และร่วมเล่นกันอย่างไร เป็นต้น

5.2.2 เกี่ยวกับพยานบุคคล ได้แก่ บุคคลที่รู้เห็นเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดวินัย เช่น กรณีทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายของลูกจ้างกันเอง เป็นต้น

5.2.3 เกี่ยวกับพยานเอกสาร ได้แก่ เอกสารต่าง ๆ จากเหตุการณ์เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดวินัย เช่น เอกสารสัญญาจ้าง สัญญาจ้าง เป็นต้น

5.2.4 เกี่ยวกับวัตถุพยาน ได้แก่ วัตถุสิ่งของหรือของกลางที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดวินัย เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือในการกระทำความผิด เป็นต้น

5.3 การพิจารณาเบื้องต้น ควรพิจารณาว่า

5.3.1 มีการกระทำตามที่กล่าวหาจริงหรือไม่

5.3.2 การกระทำนั้นจะเป็นการผิดวินัยข้อใด หรือคำสั่งเรื่องใด

5.3.3 ใครเป็นผู้ถูกกล่าวหาบ้าง

5.4 การแจ้งข้อกล่าวหา ข้อควรให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคือ

5.4.1 ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการใด

5.4.2 การกระทำนั้นเป็นความผิดตามระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งฉบับใด ข้อใด

5.4.3 ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะเสนอข้อเท็จจริงและหลักฐานต่อ นายจ้าง

5.5 การเสนอข้อเท็จจริงของผู้ถูกกล่าวหา ข้อควรพิจารณาคือ

5.5.1 ต้องให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะแก้ข้อกล่าวหาเสมอ

5.5.2 ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะปฏิเสธการเขียนบันทึก มีสิทธิที่จะไม่ให้ถ้อยคำใด ๆ ต่อผู้สอบข้อเท็จจริง และมีสิทธิปฏิเสธที่จะลงชื่อในบันทึกนั้น ๆ ด้วย

5.5.3 ผู้สอบหาข้อเท็จจริงไม่มีอำนาจ “สอบสวน” ผู้ถูกกล่าวหาตั้งเช่น พนักงานสอบสวน (ตำรวจ) จึงไม่ควรใช้คำว่า “สอบสวน” คำที่ควรใช้คือ “สอบหาข้อเท็จจริง” หรือ “รวบรวมข้อเท็จจริง” แทน

5.5.4 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้ถ้อยคำต่อผู้สอบหาข้อเท็จจริงไม่ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะให้ถ้อยคำอย่างไร ผู้สอบหาข้อเท็จจริงที่ไม่พึงแสดงอาการไม่พอใจ ไม่พึงข่มขู่ หรือบังคับให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องยอมรับข้อเท็จจริง หรือยอมรับสารภาพ

5.5.5 เมื่อผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำจบแล้ว ผู้สอบหาข้อเท็จจริงควรให้ผู้ถูกกล่าวหาอ่าน ตรวจถ้อยคำ และชื่อในบันทึกนั้น

5.6 การรับสารภาพ

ข้อควรพิจารณา คือ คำรับสารภาพนั้นหากมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เดือน ปี และเวลาที่ได้กระทำลักษณะของการกระทำ และมูลเหตุจูงใจให้กระทำผิดด้วย ก็จะช่วยให้เกิดความเป็นธรรม และนายจ้างสามารถใช้ดุลพินิจกำหนดโทษเหมาะสมกับการกระทำผิดวินัยนั้นให้ถูกต้อง

5.7 การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้

ข้อควรพิจารณา คือ สถานประกอบกิจการบางแห่งมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้มีกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบหาข้อเท็จจริงด้วย หรือเข้าร่วมฟังการสอบหาข้อเท็จจริงด้วย นายจ้างก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามข้อตกลงดังกล่าว หากไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การสอบข้อเท็จจริงนั้นก็จะไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ในคดีเรื่องหนึ่งว่า “เมื่อข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏชัดว่า โจทก์กระทำผิดวินัยตามที่จำเลยกล่าวหา จำเลยชอบที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนก่อนลงโทษโจทก์ แต่จำเลยด่วนลงโทษโจทก์ โดยมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอน ตามข้อบังคับของจำเลยที่กำหนดไว้และถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิเหตุอันควรและเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม” (ฎีกาที่ 1464/2527)

5.8 การพิจารณาวินิจฉัย

5.8.1 ถ้าปรากฏว่ามีผู้รู้เห็นเหตุการณ์ หรือไม่มีผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหากระทำผิด กล่าวคือ มีหรือไม่มีประจักษ์พยานก็ตาม แต่มีผู้เห็นเหตุการณ์ใกล้เคียงกับขณะกระทำผิด และมีหลักฐานอื่น ก็ต้องวินิจฉัยว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจริง

5.8.2 ถ้าปรากฏว่าไม่มีผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่ลูกจ้างกล่าวหากระทำผิด มีแต่ผู้ได้ยินเขาเล่ามา กล่าวคือ พยานบอกเล่า และหลักฐานอื่นไม่มีประกอบ ก็ต้องถือว่าเป็นกรณีสงสัย จะต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยนั้นให้จำเลย

5.9 การปรับบทความผิดวินัย

ข้อควรพิจารณาดังนี้ ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า ตรงกับการกระทำของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ เช่น นายจ้างห้ามลูกจ้างวิวาทหรือทำร้ายร่างกายขณะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท เมื่อลูกจ้างทำร้ายร่างกายเพื่อร่วมงานที่ร้ายกัวย่ตัวข้างบริษัท นายจ้างจึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง (ฎีกาที่ 8448/2544)

5.10 การพิจารณากำหนดโทษ ข้อควรพิจารณา ดังนี้

5.10.1 โทษที่จะใช้ลงแก่ลูกจ้างจะต้องเป็นโทษที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น จะลงโทษสถานอื่นใดไม่ได้

5.10.2 ความหนักเบาของโทษควรพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้น หรือ น่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำผิดวินัยนั้น ว่ามีความร้ายแรงหรือไม่ เพียงใด

5.10.3 โทษที่ลงสำหรับการกระทำผิดวินัยข้อใดไว้ จะเป็นเสมือนหนึ่งมาตรฐานสำหรับสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้นต่อไป การกำหนดโทษแต่ละครั้งจึงต้องพิจารณาถึงระดับของโทษที่เคยลงไว้สำหรับวินัยข้อนั้น ๆ ด้วย เช่น นายจ้างกำหนดให้การลงโทษไล่ออกกระทำได้ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรง เมื่อการกระทำของลูกจ้างไม่มีความผิดร้ายแรง นายจ้างลงโทษไล่ออกจากราชการจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 7492/2542)

5.11 การพิจารณาเหตุปรานี ข้อควรพิจารณา ดังนี้

5.11.1 การรับสารภาพ

5.11.2 การบรรเทาผลร้าย

5.11.3 ความดีที่มีต่อนายจ้างในอดีต

5.11.4 ความเป็นผู้ไม่เคยกระทำผิดมาก่อน

5.11.5 มูลเหตุจงใจให้กระทำผิด

5.11.6 การออกหนังสือแจ้งการลงโทษ ข้อความพิจารณาดังนี้

ในการบันทึกแจ้งการลงโทษควรมีข้อความระบุเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี ลักษณะการกระทำ ข้อวินัยที่ฝ่าฝืน โทษที่กำหนด เหตุบรรเทาโทษ และโทษที่ได้รับจริง ข้อความตักเตือนมิให้กระทำซ้ำ ข้อความที่แสดงถึงผลกระทบของการถูกลงโทษครั้งนั้น เช่น ไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีนั้นเป็นต้น วัน เดือน ปี ที่ออกบันทึกนั้นลายมือชื่อของนายจ้าง หรือผู้มีอำนาจลงโทษทางวินัยแทนนายจ้าง

5.12 การแจ้งการลงโทษ ข้อควรปฏิบัติดังนี้

เชิญลูกจ้างผู้ถูกลงโทษมาพบอ่านหนังสือแจ้งการลงโทษให้ฟัง หรือให้ลูกจ้างอ่านหนังสือแจ้งการลงโทษเอง และขอให้ลูกจ้างบันทึกการ “รับทราบ” หรือมอบหนังสือแจ้งการลงโทษ ๑ ฉบับให้แก่ลูกจ้าง และขอให้ลูกจ้างบันทึกการ “รับหนังสือแจ้งการลงโทษ” พร้อมลงลายมือชื่อกับวันเดือนปีไว้ในหนังสือแจ้งการลงโทษ

ในกรณีลูกจ้างไม่มาพบ หรือไม่อาจเชิญลูกจ้างมาพบ เช่น ลูกจ้างละทิ้งการทำงานไป ไม่กลับมาทำงาน นายจ้างอาจให้พนักงานของนายจ้างไปส่งหนังสือแจ้งการลงโทษนั้นต่อลูกจ้างที่บ้านพักของลูกจ้าง แล้วบันทึกเหตุการณ์หรือข้อเท็จจริงของการส่งหนังสือนั้นไว้ หรืออาจส่งหนังสือแจ้งการลงโทษนั้นทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปยังบ้านพักหรือภูมิลำเนาครั้งสุดท้ายที่ลูกจ้างแจ้งไว้แก่นายจ้างและเก็บหลักฐานการส่งนั้นไว้

หากการดำเนินการดังกล่าวไม่อาจกระทำได้ นายจ้างอาจใช้วิธีการปิดประกาศหนังสือแจ้งการลงโทษไว้ ณ ที่ปิดประกาศแจ้งข่าวสารแก่ลูกจ้างของบริษัทก็ได้ ใน

5.13 การลงโทษกรรมการลูกจ้าง ข้อควรปฏิบัติดังนี้

ในกรณีที่ลูกจ้างผู้กระทำผิดวินัยเป็น “กรรมการลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ห้ามมิให้นายจ้างลงโทษหรือแจ้งการลงโทษแก่กรรมการลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องไปยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้างนั้นก่อน เมื่อศาลแรงงานได้ไต่สวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งอนุญาตให้ลงโทษได้แล้วนายจ้างจึงลงโทษ หรือนายจ้างจึงลงโทษหรือแจ้งการลงโทษแก่กรรมการลูกจ้างนั้นได้

การลงโทษกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตศาลแรงงานก่อน เป็นความผิดทางอาญามีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การที่ศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง และแม้ว่าลูกจ้างจะได้รับทราบคำสั่งศาลนั้นแล้วก็ยังไม่ถือว่านายจ้างได้ลงโทษกรรมการลูกจ้างนั้นจนกว่านายจ้างจะได้แจ้งการลงโทษต่อกรรมการลูกจ้างนั้นอีกครั้งหนึ่งแล้ว (ฎีกาที่ 4688/2529, 8013/2538)

จะเห็นได้ว่าวินัยในการทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการจัดการในองค์กร จึงควรมีมาตรฐานในการกำหนดอย่างมีระบบของเขต เป็นที่ยอมรับของลูกจ้างที่จะพึงปฏิบัติได้ จากการสำรวจสถานประกอบกิจการ ปรากฏว่ามีวิธีการกำหนดลักษณะวินัยที่แตกต่างกัน หลากหลายรูปแบบ ไร้ขอบเขต บางประเภทเป็นวินัยไม่เหมาะสมที่จะนำมาปกครองหรือควบคุมแก่ลูกจ้าง ส่วนการลงโทษทางวินัย ถึงแม้จะมีหน่วยงานภาครัฐ โฆษทางวินัยที่ใช้ก็ไม่อาจนำมาเป็นหลักปฏิบัติให้แก่สถานประกอบกิจการในภาคเอกชนได้ เนื่องจากยังมีวิธีการ

บทที่ 3

กฎหมายและแนวปฏิบัติ

เกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางวินัยเปรียบเทียบ

1. หลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO: International Labour Organization) ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยโดยอ้อมไว้ในอนุสัญญาดังต่อไปนี้

1.1 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473

ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาสั้นที่สุด โดยคำว่า “แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน” ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้ขบถโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง

มาตรา 10 บัญญัติว่า

1. การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่เรียกเอามาเพื่อเป็นค่าภาษี และการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับให้ทำงานสาธารณะแทนการลงโทษ โดยหัวหน้าผู้บริหารงานปกครองต้องมีความคืบหน้าในการยกเลิก

2. ในระหว่างที่ยังมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เพื่อเป็นค่าภาษี และมีการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับให้ทำงานสาธารณะแทนการลงโทษ โดยหัวหน้าผู้บริหารงานปกครองเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องแน่ใจแต่แรกว่า

(ก) งานที่ทำหรือบริการที่ให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อประโยชน์ของชุมชนซึ่งได้รับการร้องขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น

(ข) งานหรือบริการนั้น มีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือมีความจำเป็น
ฉุกเฉิน

(ค) งานหรือบริการนั้น ต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรใน
ปัจจุบัน โดยพิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่และความสามารถในการทำงานนั้นด้วย

(ง) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นผลให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานออก
จากถิ่นที่อยู่เดิมของเขา

(จ) การลงโทษโดยให้ทำ หรือการให้บริการนั้น ต้องสอดคล้องกับภาวะ
ฉุกเฉินของศาสนา ชีวิตในสังคม และเกษตรกรรม

มาตรา 20 บัญญัติว่า กฎหมายลงโทษแบบร่วมพิจารณา ซึ่งชุมชนหนึ่งอาจใช้
ลงโทษสำหรับความผิดทางอาญาที่ได้กระทำไป โดยสมาชิกของชุมชน ต้องไม่มีบทบัญญัติให้
เกณฑ์แรงงาน หรือบังคับใช้แรงงานโดยชุมชนเพื่อเป็นวิธีการลงโทษวิธีหนึ่ง

1.2 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการ คุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2492

มาตรา 8 บัญญัติว่า

1. การหักเงินจากค่าจ้างให้กระทำได้เพียงตามเงื่อนไขและภายในขอบเขต
กฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติหรือข้อตกลงรวม หรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

2. คนงานต้องได้รับชี้แจงถึงเงื่อนไขและขอบเขตการหักเงินที่อาจมีขึ้นนั้น
โดยวิธีที่ผู้ทรงอำนาจพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมที่สุด

มาตรา 9 บัญญัติว่า ห้ามไม่ให้มีการหักเงินใดๆ จากค่าจ้าง โดยมุ่งหมายเพื่อ
ประกันการชำระเงินโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อนายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้าง หรือต่อคนกลาง
ใด...

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คำจำกัดความค่าจ้างมีความหมายเป็นค่าตอบแทน
ไม่ว่าจะกำหนดรูปแบบหรือค่านวณอย่างไร และจ่ายเป็นตัวเงินให้ลูกจ้างซึ่งทำงานให้ไม่ว่าจะ
มีสัญญาหรือไม่ก็ตาม และให้ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนที่ได้รับค่าจ้าง อนุสัญญายังกำหนดว่า
การหักค่าจ้างจะกระทำไม่ได้เว้นแต่มีกฎหมายกำหนด หรือกำหนดในข้อตกลงร่วม หรือคำ

1.3 อหุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2490

มาตรา 1 บัญญัติว่า สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอหุสัญญานี้รับดำเนินการเพื่อปราบปราม และไม่ใช้รูปแบบใดๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อ

(ก) เป็นวิธีทางหนึ่งของการให้การศึกษาหรือข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมืองสังคมหรือเศรษฐกิจที่มีอยู่

(ข) เป็นวิธีหนึ่งของการระดม และใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

(ค) เป็นวิธีทางของการลงโทษคนงานทางวินัย

(ง) เป็นการลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน

(จ) เป็นวิธีทางหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

2. หลักกฎหมายต่างประเทศ

2.1 หลักกฎหมายของประเทศคาซัคสถาน

ตามหลักกฎหมายของประเทศคาซัคสถาน ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางวินัยไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1999 ดังนี้

มาตรา 94 การลงโทษทางวินัย

1. สำหรับการฝ่าฝืนวินัยในการทำงานโดยลูกจ้าง เช่น กรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติ

หน้าที่ได้ไม่เพียงพอหรือไม่บรรลุผลเนื่องจากการกระทำผิด นายจ้างมีอำนาจลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้

- 1) ว่ากล่าว
 - 2) ตำหนิ
 - 3) เลิกสัญญาจ้าง (ภายใต้บังคับของอนุมาตรา 9 ถึงอนุมาตรา 12 ของมาตรา 26)
2. การลงโทษทางวินัยอื่นที่มีได้เป็นไปตามกฎหมายนี้ไม่อาจกระทำได้ตามมาตรา 95 กระบวนการลงโทษทางวินัยและการอุทธรณ์
1. ก่อนการลงโทษทางวินัยใดๆ ลูกจ้างจะต้องได้รับการเรียกร้องให้ยื่นคำอธิบายเป็นหนังสือ
 2. โทษทางวินัยนั้นจะต้องดำเนินการภายในหนึ่งเดือนนับแต่ทราบการกระทำผิดนั้น และไม่อาจดำเนินการได้หลังจากหกเดือนนับแต่เกิดการกระทำนั้น
 3. การกระทำแต่ละครั้งจะทำการลงโทษทางวินัยได้เพียงครั้งเดียว
 4. คำสั่งเกี่ยวกับการบริหารการลงโทษทางวินัยจะต้องกระทำเป็นหนังสือเพื่อให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบ
 5. เมื่อมีการดำเนินการลงโทษทางวินัย นายจ้างต้องพิจารณาถึงความร้ายแรงของการกระทำผิดวินัย พฤติการณ์แวดล้อมของการกระทำผิดวินัย พฤติการณ์ในอดีตของลูกจ้าง ทศนคติของลูกจ้างต่องานที่กระทำ และการลงโทษกรณีร้ายแรงกรณีอื่น
 6. ลูกจ้างอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยได้ทุกกรณี ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานส่วนบุคคล
- มาตรา 96 ผลใช้บังคับของการลงโทษทางวินัย
1. การลงโทษทางวินัยจะมีผลใช้บังคับได้ไม่เกินหกเดือนนับแต่วันที่มีคำสั่งลงโทษ หากภายในระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ถูกลงโทษทางวินัยครั้งใหม่อีก ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นไม่เคยถูกลงโทษ

2. นายจ้างซึ่งได้มีคำสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิที่จะยกเลิกโทษทางวินัย ก่อนระยะเวลาข้างต้นโดยคำสั่งของนายจ้างเอง โดยการร้องขอของลูกจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา โดยตรงของลูกจ้าง หรือโดยคำขอของลูกจ้าง หรือผู้แทนของลูกจ้างนั้น¹⁰

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงานของประเทศ คาซัคสถานมีหลักกฎหมายที่น่าจะนำมาพิจารณา ดังนี้

1. มีการกำหนดโทษไว้เพียง 3 สถานคือ

1.1 ว่ากล่าว

1.2 ต่ำหนิ

1.3 เลิกสัญญาจ้าง

2. ได้มีการกำหนดถึงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการลงโทษทางวินัย และการอุทธรณ์

2.1 มีวิธีการปฏิบัติโดยยื่นคำอธิบายเป็นหนังสือให้ลูกจ้างก่อนการลงโทษทางวินัยและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบ การลงโทษกระทำได้เพียงครั้งเดียวต่อความผิดแต่ละครั้ง

2.2 มีวิธีการพิจารณาความผิดโดยคำนึงถึงความร้ายแรง พฤติการณ์แวดล้อม การกระทำของลูกจ้างในอดีต ทศนคติของลูกจ้างต่อองค์กร

2.3 มีอายุการลงโทษในกรณีทราบว่าลูกจ้างกระทำผิดจะต้องลงโทษภายในหนึ่งเดือน

2.4 สามารถอุทธรณ์ได้ทุกกรณีของการลงโทษ

ข้อที่น่าสนใจ

มีการกำหนดระยะเวลาใช้บังคับของการลงโทษไว้ไม่เกินหกเดือน ภายในระยะเวลาดังกล่าวหากลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดอีก ให้ถือว่าลูกจ้างไม่เคยถูกลงโทษเลย และยังสามารถกำหนดผู้มีสิทธิในการยกเลิกโทษทางวินัยได้

¹⁰ KAZAKHSTAN. "Labour Law 1999, in Force 1 January 2000" <http://natlex.ilo.org/txt/e99kaz01.htm>. 26 July 2003.

2.2 หลักกฎหมายของประเทศเคนยา

ตามหลักกฎหมายของประเทศเคนยา ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับ
มาตรการลงโทษทางวินัยไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ. 1997 ดังนี้

ส่วนที่ 6 มาตรการวินัยและการลงโทษ

มาตรา 80 (1) นายจ้างมีสิทธิที่จะลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้าง
ปฏิบัติโดยเลินเล่อหรือผิดต่อหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หากนายจ้างไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้าง
นั้นได้

(2) โทษทางวินัยซึ่งนายจ้างมีอำนาจที่ลงแก่ลูกจ้าง ซึ่งฝ่าฝืน
หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการจ้างงาน คือ

(ก) ตักเตือนเป็นหนังสือ

(ข) ต่ำหิ

(ค) ปรับ

(ง) ลดตำแหน่ง และ

(จ) พักงาน

(3) นายจ้างมีสิทธิที่จะลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะกรณีที่มี
เหตุผลเพียงพอในพฤติการณ์เช่นนั้น และปัญหาว่ามีเหตุผลเพียงพอหรือไม่ให้พิจารณาจาก

(ก) ลักษณะของความผิด อันเกิดจากการเลินเล่อหรือ
ความผิดตามข้อกล่าวหาในส่วนของลูกจ้าง โทษที่นายจ้างได้เคยลงโทษไว้ และความประพฤติ
ของลูกจ้างก่อนหน้านั้น

(ข) ข้อกำหนดในเรื่องมาตรการทางวินัยที่ได้จัดทำตามรัฐ
บัญญัตินี้

มาตรา 81 (1) นายจ้างต้องกำหนดวินัยในการทำงานเพื่อใช้บังคับเป็น
เงื่อนไขการจ้างงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปแต่ละสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
ขนาดและลักษณะของหน่วยงานนั้น

(2) วินัยในการทำงานดังกล่าวต้องกระทำเป็นหนังสือในภาษาที่
ง่ายซึ่งลูกจ้างทุกคน สมาคมลูกจ้าง หรือผู้แทนสมาคมลูกจ้างสามารถเข้าใจได้เร็ว

(3) วินัยในการทำงานจะต้องไม่สื่อแสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติทุกประเภท และต้องใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สีผิว เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนา หรือความเป็นฝ่ายทางการเมืองใด

(4) ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนวินัยในการทำงาน นายจ้างอาจตักเตือนด้วยวาจา ถ้าลูกจ้างนั้นยังไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างอาจลงโทษอื่นตามกระบวนการลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้

(5) นายจ้างต้องจัดให้มีสำเนาข้อกำหนดวินัยในการทำงานไว้ในสถานที่ทำงานและตลอดระยะเวลาทำงานในจำนวนเพียงพอเพื่อให้แก่ลูกจ้างและสมาคมลูกจ้างที่ประสงค์

(6) วินัยในการทำงานต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทของลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติตาม

(ข) สถานการณ์และสถานที่วินัยในการทำงานนั้นใช้บังคับ

(ค) เนื้อหาของวินัยในการทำงานแต่ละข้อ ซึ่งใช้ภาษาที่ง่าย

และชัดเจน สะดวกแก่การเข้าใจ

(ง) โทษซึ่งจะลงแก่ลูกจ้างหากมีการฝ่าฝืนวินัยข้อนั้น

มาตรา 82 (1) นายจ้างอาจพักงานลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนวินัยในการทำงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกินสองสัปดาห์ได้

(2) นายจ้างอาจพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนวินัยในการทำงานได้ หากนายจ้างสามารถพิสูจน์ถึงเจตนาว่าจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น

(3) ในกรณีที่นายจ้างตัดสินใจจะพักงานลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือถึงข้อหาและการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนวินัยในการทำงานของลูกจ้าง และต้องให้เวลาเจ็ดวัน เพื่อให้ลูกจ้างนั้นสามารถชี้แจงแสดงหลักฐานเพื่อปกป้องตนเองได้

(4) นายจ้างต้องปรึกษากับผู้นำสหภาพแรงงานซึ่งประจำสถานที่ทำงานนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันเริ่มพักงาน

(5) ภายในเจ็ดวันนับแต่วันเริ่มพักงาน ผู้นำสหภาพแรงงานซึ่งประจำสถานที่ทำงานนั้นอาจพบหรือมีหนังสือถึงนายจ้างเพื่อที่จะอธิบายถึงความตั้งใจของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหา

(6) ภายในสิบสี่วันนับแต่วันเริ่มพักงาน นายจ้างต้องทำการพิสูจน์ถึงการกระทำผิดวินัยในการทำงานของลูกจ้าง พิจารณาความเห็นของผู้นำสหภาพแรงงานซึ่งประจำสถานที่ทำงานนั้น และตัดสินใจว่าจะจ้างลูกจ้างนั้นต่อไปหรือเลิกจ้างลูกจ้างนั้น

มาตรา 83 (1) ลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนวินัยในการทำงานหรือถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนวินัยในการทำงานต้องได้รับแจ้งเป็นหนังสือ ว่าได้ฝ่าฝืนวินัยในการทำงานเรื่องใดและจะได้รับโทษสถานใด

(2) ลูกจ้างดังกล่าวมีเวลาเจ็ดวันที่จะชี้แจงแสดงหลักฐานต่อนายจ้างเพื่อปกป้องตนเองจากข้อกล่าวหาได้

(3) ถ้าภายในเจ็ดวันลูกจ้างไม่ชี้แจงแสดงหลักฐานต่อนายจ้างหรือการชี้แจงแสดงหลักฐานนั้นไม่เป็นที่พอใจแก่นายจ้าง นายจ้างอาจลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้

(4) นายจ้างต้องแจ้งให้ผู้นำสหภาพแรงงานซึ่งประจำสถานที่ทำงานนั้นทราบถึงข้อหาและการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้าง

(5) ถ้าลูกจ้างไม่พอใจต่อการลงโทษทางวินัยของนายจ้าง ลูกจ้างนั้นอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อเจ้าหน้าที่แรงงานได้ ทั้งนี้ ภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่นายจ้างลงโทษ

(6) เมื่อรับคำร้องจากลูกจ้างแล้ว เจ้าหน้าที่แรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้นำสหภาพแรงงานซึ่งประจำสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว

(7) เจ้าหน้าที่แรงงานมีอำนาจที่จะยืนยันหรือแก้ไขโทษทางวินัยได้ โดยพิจารณาจากน้ำหนักและสภาพแวดล้อมของการฝ่าฝืนวินัยในการทำงานนั้น

(8) เจ้าหน้าที่แรงงานต้องแจ้งคำวินิจฉัยของตนเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบคำวินิจฉัยดังกล่าวผูกพันนายจ้าง

มาตรา 84 (1) ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ การเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างกระทำได้ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(ก) เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่แจ้งหรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

(ข) เมื่อลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยแจ้งหรือไม่แจ้งให้นายจ้างทราบ หรือลูกจ้างไม่มาทำงานเป็นเวลาหกวันทำงานติดต่อกัน โดยมีได้แจ้งเหตุผลหรือได้รับอนุญาตจากนายจ้าง

(ค) เมื่อลูกจ้างไม่กลับมาทำงานภายในหกวันนับแต่ครบวันลาโดยไม่ได้แจ้งเหตุผลหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษจากนายจ้าง

(2) ลูกจ้างที่ถูกเลิกสัญญาจ้างไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์การเลิกจ้างหรือเงินบำเหน็จใดๆ

มาตรา 85 (1) นายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างโดยไม่ต้องแสดงเหตุผลแห่งการเลิกจ้างได้เฉพาะกรณีที่บัญญัติไว้ในกฎหมายนี้

(2) นายจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการฝ่าฝืนวินัยในการทำงาน จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(ก) นายจ้างอาจพักงานลูกจ้างนั้นได้ตามมาตรา 82

(ข) ภายในสิบวันลูกจ้างมิได้ชี้แจงแสดงพยานหลักฐานหรือคำชี้แจงแสดงหลักฐานไม่เป็นที่พอใจ หรือผู้นำสหภาพแรงงานไม่ได้กระทำการใดอันเป็นการปกป้องลูกจ้างที่ถูกกล่าวหา นั้น นายจ้างยอมเลิกจ้างสัญญาจ้างกับลูกจ้างนั้นได้

(ค) นายจ้างซึ่งเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างต้องแจ้งการเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยกล่าวถึงเหตุผลแห่งการเลิกสัญญาจ้าง และวัน เดือน ปีที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล

(ง) นายจ้างต้องแจ้งเป็นทางการให้ผู้นำสหภาพแรงงานซึ่งประจำสถานที่ทำงานนั้นทราบถึงการเลิกสัญญาจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เลิกสัญญาจ้าง

มาตรา 86 (1) ลูกจ้างซึ่งได้กระทำหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญานอกสถานที่ทำงาน นายจ้างอาจดำเนินการดังต่อไปนี้ได้

(ก) เมื่อคดีดังกล่าวเข้าสู่ศาล นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นลา โดยไม่ได้รับค่าจ้างจนกว่าศาลพิจารณาคดีนั้น

(ข) ลูกจ้างที่ต้องคำพิพากษาให้จำคุกน้อยกว่าหกเดือน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ถูกจำคุก หรือจะเลิกสัญญาจ้างและจ่ายสิทธิประโยชน์ให้ก็ได้

(ค) ลูกจ้างที่ต้องคำพิพากษาให้จำคุกตั้งแต่หกเดือนขึ้นไป นายจ้างจะเลิกจ้างสัญญาจ้างและจ่ายสิทธิประโยชน์ให้ตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้ก็ได้

มาตรา 87 (1) ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่าลัทธิภัยของนายจ้าง ของเพื่อนร่วมงาน หรือของลูกค้า นายจ้างอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(ก) นายจ้างอาจพักงานลูกจ้างได้ตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้

(ข) นายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือต่อเจ้าหน้าที่แรงงานถึงสภาพและการกระทำของนายจ้าง ทั้งนี้ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เกิดเหตุลัทธิภัย

(2) ในกรณีที่ลูกจ้างให้การรับว่าได้ลัทธิภัย หรือนายจ้างมีข้อพิสูจน์ซึ่งมีเหตุผล นายจ้างอาจเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างโดยแจ้งถึงข้อพิสูจน์เช่นนั้นต่อลูกจ้างและรับสำเนาหนังสือเลิกสัญญาจ้างและข้อพิสูจน์ต่อเจ้าหน้าที่แรงงานและผู้นำสภาพแรงงานซึ่งประจำสถานที่ทำงานนั้น

(3) ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ให้การยอมรับหรือนายจ้างไม่มีข้อพิสูจน์ว่าลูกจ้างลัทธิภัย นายจ้างอาจดำเนินคดีทางอาญาแก่ลูกจ้างนั้น และลูกจ้างนั้นอาจถูกพักงานในระยะเวลาไม่เกินสามเดือนจากวันที่เกิดเหตุนั้น ระหว่างเวลาดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพียงครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ

(4) ภายในเวลาสามเดือน ถ้าศาลพิพากษาว่าลูกจ้างนั้นกระทำผิด นายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ใดและค่าจ้างอีกครึ่งหนึ่ง

(5) ถ้าศาลพิพากษายกฟ้อง นายจ้างอาจดำเนินการอย่างไร
อย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(ก) รับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงาน

(ข) เลิกสัญญาจ้างและจ่ายผลประโยชน์ตามบทบัญญัติของ
กฎหมายนี้

(6) หากพ้นเวลาสามเดือนแล้ว การดำเนินคดีอาญายังไม่เสร็จ
สิ้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างครั้งหนึ่ง และหลังจากนั้นให้ถือว่าลูกจ้างลาโดยนายจ้าง
ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

(7) หากศาลพิพากษาลงโทษลูกจ้างเมื่อพ้นเวลาสามเดือนแล้ว
นายจ้างเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างได้

(8) หากศาลพิพากษายกฟ้องลูกจ้างหลังจากพ้นเวลาสามเดือน
แล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างครั้งหนึ่งตลอดสามเดือนแรก และนายจ้างอาจ
ดำเนินการอย่างไรอย่างหนึ่งตาม (5) ได้

มาตรา 88 ลูกจ้างซึ่งกระทำผิดทางอาญาสถานอื่น จะได้รับโทษที่กำหนดไว้
ตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้

มาตรา 89 นายจ้างที่ประสงค์จะลงโทษซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน
สาขาจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่แรงงานทราบในโอกาสแรก¹¹

2.3 หลักกฎหมายของประเทศเนปาล

ตามหลักกฎหมายของประเทศเนปาล ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการ
ลงโทษทางวินัยไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ. 1992

หมวด 8 วินัยและการลงโทษ

มาตรา 50 ประเภทของการลงโทษ นายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างสำหรับการ
กระทำผิดดังต่อไปนี้

¹¹ TANZANIA. "Labour Act 1997" <http://natelx.ilo.org/txt/e98tza01.htm>. 26 July 2003.

- (ก) ตักเตือน
- (ข) งดการขึ้นเงินเดือนประจำปี
- (ค) พักงาน
- (ง) เลิกจ้าง

มาตรา 51 การกระทำผิด เพื่อประโยชน์ของมาตรา 50 การกระทำผิดดังต่อไปนี้ของลูกจ้างถือเป็นการกระทำผิด

(ก) ก่อให้เกิดอันตรายหรือการบาดเจ็บทางร่างกายไม่ว่าใช้หรือไม่ใช้อาวุธชนิดใดก็ตาม หรือมัดตัว หรือกักขังนายจ้าง หรือลูกจ้างคนหนึ่งคนใด หรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่เป็นการก่อความวุ่นวาย การทำร้ายร่างกาย หรือการทำลายทรัพย์สินในสถานประกอบกิจการในกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานหรือกรณีอื่น

(ข) กระทำการหรือก่อให้เกิดผู้อื่นกระทำการอันมีผลเป็นปฏิปักษ์ต่อการผลิตหรือการบริการของสถานประกอบกิจการ หรือกีดขวางการส่งอาหาร หรือน้ำ หรือตัดโทรศัพท์ หรือไฟฟ้า หรือขัดขวางการดำเนินการของสถานประกอบกิจการ

(ค) ลักทรัพย์ของสถานประกอบกิจการ หรือแสดงการทุจริตต่อธุรกิจของสถานประกอบกิจการ

(ง) ให้หรือรับทรัพย์สินโดยไม่ชอบ (สินบน)

(จ) กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่เกี่ยวกับศีลธรรมและถูกจำคุกในความผิดนั้น

(ฉ) เข้าร่วมหรือบังคับผู้อื่นให้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานซึ่งผิดปกติหรือผิดกฎหมาย

(ช) เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน โดยมีได้ดำเนินการที่กฎหมายกำหนด หรือตั้งใจที่จะถ่วงงานซึ่งเป็นอันตรายต่อประโยชน์ของสถานประกอบกิจการ

(ซ) จงใจทำลายหรือทำให้เสียหายแก่ทรัพย์สินของสถานประกอบกิจการ หรือนำทรัพย์สินดังกล่าวออกนอกสถานประกอบกิจการ และใช้หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ทรัพย์สินนั้น โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจหน้าที่

(ฅ) จงใจฝ่าฝืนคำสั่งหรือข้อบังคับที่กำหนดในกฎหมายนี้หรือระเบียบที่ออกตามกฎหมายนี้ หรือข้อกำหนดใดที่สถานประกอบการประกาศไว้ หรือประพฤติอย่างไม่เหมาะสมต่อลูกจ้างของสถานประกอบการเป็นอาชิต

(ฆ) ขาดงานหรือมาทำงานสายบ่อยครั้งโดยไม่ได้รับอนุญาต

(ง) เสพสิ่งของที่มีแอลกอฮอล์ระหว่างเวลาทำงานหรือก่อนเข้าทำงาน

(จ) กระทำการใด ๆ ซึ่งในทางเปิดเผยความลับของสถานประกอบการ อันเป็นเทคโนโลยีเฉพาะ โดยประสงค์ที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการของนายจ้าง

(ฉ) จงใจใช้อย่างผิดวัตถุประสงค์การใช้ หรือทำลายสิ่งของหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประโยชน์ในด้านสวัสดิการ สุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง

มาตรา 52 การลงโทษ

(1) ลูกจ้างที่กระทำผิดตามมาตรา 51 (ฅ) (ง) (จ) หรือ (ฉ) อาจถูกเตือนเป็นหนังสือ

(2) ลูกจ้างที่กระทำผิดตามมาตรา 51 (ฆ) (ง) (จ) หรือ (ฅ) อาจถูกงดการขึ้นเงินเดือนประจำปี

(3) ลูกจ้างที่กระทำผิดตามมาตรา 51 (ง) (ฉ) หรือ (จ) อาจถูกพักงานในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

(4) ลูกจ้างที่กระทำผิดตามมาตรา 51 (จ) อาจถูกเลิกจ้าง

(5) ลูกจ้างซึ่งกระทำผิดตาม (1) (2) หรือ (3) ซ้ำในเรื่องเดียวกันนั้น อาจถูกเลิกจ้าง

มาตรา 53 การพิจารณา

(1) ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิที่จะได้รับแจ้งข้อหาการกระทำผิดและโทษที่อาจได้รับ และภายในเวลาห้าวันตามมาตรา 51 (1) และเจ็ดวันตามบทมาตรานั้น ลูกจ้างมีสิทธิชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาได้

(2) ถ้าลูกจ้างไม่ยื่นคำชี้แจงภายในเวลาที่กำหนดใน (1) หรือคำชี้แจงนั้นไม่เป็นที่พอใจ ลูกจ้างนั้นจะถูกลงโทษตามมาตรา 50

(3) ถ้าลูกจ้างไม่รับการแจ้งให้ส่งคำชี้แจงตาม (1) หรือยังคงไม่มาทำงาน ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นได้รับแจ้งให้ส่งคำชี้แจงแล้วต่อเมื่อการแจ้งให้ส่งคำชี้แจงนั้นได้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนและได้ปิดประกาศไว้ในสถานประกอบกิจการนั้น¹²

2.4 หลักกฎหมายของประเทศมองโกเลีย

ตามหลักกฎหมายของประเทศมองโกเลีย ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางวินัยไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1991 และฉบับแก้ไข ค.ศ. 1993 ดังนี้

มาตรา 58 ความรับผิดชอบเกี่ยวกับวินัยในการทำงาน

1. ฝ่ายบริหารมีสิทธิกำหนดโทษที่จะลงแก่ลูกจ้าง ซึ่งได้กระทำการฝ่าฝืนวินัยในการทำงานในโทษดังต่อไปนี้ (โดยการออกคำสั่ง การลงมติ และการวินิจฉัยชี้ขาดที่เหมาะสม)

(1) ต่ำหนิ

(2) ปรับโดยหักจากค่าจ้างได้ถึงร้อยละยี่สิบของค่าจ้าง เป็นระยะเวลาได้ถึงสามเดือน

(3) เลิกจ้าง

2. การลงโทษไม่อาจกระทำได้หลังจากระยะเวลาสิ้นสุดแล้วหนึ่งเดือนนับแต่วันที่นายจ้างได้ทราบความผิดนั้น และเกินหกเดือนนับแต่วันที่ได้กระทำความผิดนั้น

3. การลงโทษสองครั้งในการกระทำผิดครั้งหนึ่ง หรือการกระทำผิดครั้งเดียวกัน ไม่อาจกระทำได้

4. การบันทึกโทษทางวินัยลงในเอกสารการทำงาน ไม่อาจกระทำได้

¹² NEPAL. "Labour Act 1992. Dated 15 may 1992" <http://natlex.ilo.org/txt/e92npl01.htm>. 26 July 2003.

5. เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาหนึ่งปีหลังจากที่ได้ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างแล้วให้ถือว่าลูกจ้างไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยใดมาก่อน¹³

2.5 หลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเยเมน

ตามหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเยเมน ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางวินัยไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1995 ดังนี้

มาตรา 93 บัญญัติว่า ในกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ซึ่งได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้ หรือหน้าที่ซึ่งได้ระบุในสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างอาจลงโทษแก่ลูกจ้างนั้นด้วยโทษประการหนึ่งประการใดดังต่อไปนี้ได้

- (ก) แจ้งให้ลูกจ้างสนใจต่อการกระทำผิดเป็นหนังสือ
- (ข) เตือนลูกจ้างเป็นหนังสือ
- (ค) หักค่าจ้างลูกจ้างในจำนวนไม่เกินร้อยละสิบของค่าจ้างพื้นฐาน
- (ง) เลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างยังมีสิทธิตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายนี้ และบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานอื่น¹⁴

2.6 หลักกฎหมายของประเทศเวียดนาม

ตามหลักกฎหมายของประเทศเวียดนาม ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางวินัยไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1994 ดังนี้

หมวด 8 วินัยในการทำงานและการรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย

มาตรา 82

¹³ "Law of Mongolia" <<http://www.indiana.edu/~mongsoc/mong/laborlaw.htm>>. 26 July 2003.

¹⁴ YEMEN. "Labour Code, Act No.5 of 1995" <<http://natlex.ilo.org/txt/e95yem01.htm>>. 26 July 2003.

(1) วินัยในการทำงานประกอบด้วยกฎที่กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกาลเวลา เทคโนโลยี และการจัดการด้านการผลิตและธุรกิจ และสร้างขึ้นเป็นข้อบังคับการทำงาน

ข้อบังคับการทำงานจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายอื่น สถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับการทำงานเป็นหนังสือ

(2) ก่อนจัดทำข้อบังคับการทำงาน นายจ้างต้องปรึกษาหารือกับกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานของสถานประกอบการนั้น

(3) นายจ้างต้องจดทะเบียนข้อบังคับการทำงานกับสำนักแรงงานจังหวัด ข้อบังคับการทำงานจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่จดทะเบียน ภายในสิบวันนับแต่วันที่รับข้อบังคับการทำงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องแจ้งการจดทะเบียนนั้น หากระยะเวลาดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้ว ไม่มีการแจ้งการจดทะเบียน ให้ถือว่าข้อบังคับการทำงานนั้นมีผลใช้บังคับ

มาตรา 83

(1) ข้อบังคับการทำงานต้องมีข้อความสำคัญดังต่อไปนี้

(ก) ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก

(ข) คำสั่งของสถานประกอบการ

(ค) ความปลอดภัยและสุขภาพในสถานที่ทำงาน

(ง) การคุ้มครองป้องกันทรัพย์สิน และความลับในด้านเทคโนโลยีและธุรกิจของสถานประกอบการ

(จ) การกระทำหรือความประพฤติซึ่งฝ่าฝืนวินัยในการทำงาน มาตรการทางวินัย และมาตรการเกี่ยวกับการรับผิดชอบในวัตถุ

(2) ข้อบังคับการทำงานจะต้องให้ลูกจ้างแต่ละคนทราบ ข้อบังคับการทำงานที่สำคัญต้องปิดประกาศไว้ในสถานประกอบการ

มาตรา 84

(1) ผู้ใดฝ่าฝืนวินัยในการทำงาน จะถูกลงโทษอย่างหนึ่งอย่างใดตามความร้ายแรงของการฝ่าฝืนด้วยมาตรการทางวินัยดังต่อไปนี้

(ก) ตีเตือน

(ข) ย้ายไปยังงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าเป็นเวลาไม่เกินหกเดือน

(ค) เลิกจ้าง

(2) การลงโทษด้วยโทษหลายสถานไม่อาจกระทำได้ในการฝ่าฝืนวินัยในการทำงานหนึ่งครั้ง

มาตรา 85

(1) การเลิกจ้างอาจใช้เป็นมาตรการในการลงโทษได้เฉพาะในกรณี

(ก) ลูกจ้างซึ่งลัทธิทรัพย์สินเปิดเผยความลับทางเทคโนโลยี หรือธุรกิจ หรือกระทำประการอื่นซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อทรัพย์สินหรือประโยชน์ของสถานประกอบการ

(ข) ลูกจ้างซึ่งถูกลงโทษให้ย้ายไปทำงานอื่น และได้กระทำการฝ่าฝืนวินัยในการทำงานเรื่องเดิมอีกภายในระยะเวลาที่ได้รับการลงโทษนั้น

(ค) ลูกจ้างซึ่งขาดงานไปโดยปราศจากเหตุผลสมควรเป็นเวลารวมทั้งสิ้นเจ็ดวันต่อเดือนหรือยี่สิบวันต่อปี

(2) เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างตั้งเหตุข้างต้นแล้ว นายจ้างต้องแจ้งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด

มาตรา 86 มาตรการทางวินัยจักต้องดำเนินการภายในสามเดือนนับแต่วันที่ลูกจ้างฝ่าฝืนวินัยในการทำงาน สำหรับกรณีพิเศษต้องไม่เกินกว่าหกเดือน

มาตรา 87

(1) ในการดำเนินมาตรการทางวินัย นายจ้างต้องสืบค้นพยานหลักฐานของการกระทำผิดนั้น

(2) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเสนอข้อความจริง หรือขอความช่วยเหลือจากทนายความ สภาการป้องกันประชาชน หรือบุคคลอื่นที่ให้การคุ้มครอง

(3) การสอบสวนเพื่อดำเนินมาตรการทางวินัยจักต้องกระทำต่อหน้าบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีผู้แทนของคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานคนหนึ่งร่วมอยู่ด้วย

(4) การดำเนินมาตรการทางวินัยต้องบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

มาตรา 88

(1) ภายในสามเดือนนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกลงโทษเตือน หรือภายในหกเดือน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกลงโทษย้ายไปยังงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หากลูกจ้างนั้นไม่ได้ฝ่าฝืนวินัยในการทำงานเรื่องนั้นอีก ให้ถือว่าถูกลงโทษครั้งนั้นได้รับการเพิกถอนไป

(2) ลูกจ้างซึ่งถูกลงโทษย้ายไปยังงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหากได้ทำงานนั้น มาแล้วครบครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่ถูกลงโทษ และได้แก้ไขวิธีการทำงานและปฏิบัติตนดีขึ้น นายจ้างต้องพิจารณาลดระยะเวลาการลงโทษที่เหลือลง

มาตรา 89 ลูกจ้างซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่เครื่องมือและอุปกรณ์ หรือทำให้ทรัพย์สินของสถานประกอบการเสียหาย จะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายนั้นภายใต้บังคับของกฎหมายนี้ หากความเสียหายนั้นเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อและมีใช้กรณีที่ร้ายแรง จำนวนค่าเสียหายที่ลูกจ้างจะต้องชดใช้จะต้องไม่เกินกว่าค่าจ้างสามเดือน และต้องหักจากลูกจ้างในจำนวนที่บัญญัติไว้ในมาตรา 60

มาตรา 90 ลูกจ้างซึ่งทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์ หรือทำให้ทรัพย์สินซึ่งอยู่ในความควบคุมของตนสูญเสียบ่อยหรือใช้วัสดุอย่างสิ้นเปลืองจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย¹⁵

3. แนวปฏิบัติตามหลักกฎหมายเยอรมัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นประเทศที่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวนมาก มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งมีแนวความคิดในการริเริ่มกฎหมายการบริหารแรงงาน เพื่อต้องการให้ผู้แทนลูกจ้างมีสิทธิในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในแต่ละสถานประกอบการ ระบบการบริหารแรงงานดังกล่าวได้แก่พระราชบัญญัติธรรมนูญบริหารธุรกิจ (Betriebsverfassungsgesetz) และกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Mitbestimmungsgesetz) ดังนี้

3.1 รัฐบัญญัติธรรมนูญบริหารธุรกิจ ค.ศ.1952 ได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางวินัย โดยจะต้องมีคณะกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมพิจารณาและให้ความยินยอมในการลงโทษลูกจ้างนั้น และถ้าไม่มีข้อตกลงกำหนดเอาไว้เป็นอย่างอื่นโดยปกติ

¹⁵ VIETNAM. "Labour Code, Dated 23 June 1994" <http://natlex.ilo.org/txt/e94vnm01.htm>. 26 July 2003

3.1.1 นายจ้างสามารถลงโทษได้ตามที่เห็นสมควรเมื่อได้มีการประกาศอย่างแจ้งชัดให้ลูกจ้างได้ทราบถึงระเบียบนั้นแล้ว

3.1.2 จะต้องมีการระบุโทษเอาไว้อย่างแจ้งชัดว่าจะลงโทษอย่างไรบ้างเมื่อลูกจ้างได้ทำการฝ่าฝืนระเบียบ

3.1.3 ก่อนการลงโทษจะต้องมีกระบวนการพิจารณาความผิดและลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับรู้กระบวนการพิจารณานั้นพร้อมทั้งมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมาย

3.1.4 คณะกรรมการลูกจ้างจะต้องมีสิทธิเข้าร่วมในการพิจารณานั้น

3.1.5 โทษนั้นจะต้องไม่เกินไปกว่าการตัดเงินที่มีจำนวนที่แน่นอน¹⁶

3.2 กฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางวินัย โดยจะต้องมีคนงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจในแต่ละสถานประกอบกิจการที่เป็นบริษัทมหาชนจำกัด บริษัทจำกัด หรือหุ้นส่วนจำกัด ประเภทมีหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนสหกรณ์ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป โดยกำหนดหลักเกณฑ์ฝ่ายลูกจ้างไว้ดังนี้

3.2.1 การให้สิทธิผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสูงสุดของบริษัท ซึ่งเรียกว่า คณะกรรมการอำนวยการ (Supervisory Councils) หรือ (Aufsichtsrat) คณะกรรมการนี้เป็นองค์กรสูงสุดของบริษัทในการกำหนดนโยบายและควบคุมการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้ ทั้งมีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนคณะกรรมการบริหาร สำหรับบริษัทที่มีลูกจ้างไม่เกิน 10,000 คน จะประกอบด้วยกรรมการจำนวน 12 คน เป็นกรรมการจากฝ่ายผู้ถือหุ้น 6 คน และจากฝ่ายลูกจ้าง 6 คน

3.2.2 การให้สิทธิคณะที่ปรึกษาธุรกิจในการเข้ามาเป็นผู้แทนของลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบกิจการ ซึ่งเรียกว่า ผู้ควบคุมธุรกิจ มีอำนาจหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการทำงาน สิทธิในการให้คำปรึกษา และการได้รับข่าวสารในเรื่องเกี่ยวกับ

¹⁶ ประมวล เฉลียว. “รูปแบบองค์กรของลูกจ้างในการเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารแรงงานตามธรรมนูญบริหารธุรกิจของเยอรมัน.” หน้า 22.

- (1) การโยกย้ายหน้าที่การงาน ตัดสินใจร่วมกัน
- (2) การเลิกจ้าง „
- (3) ข้อปฏิบัติในการทำงาน „¹⁷

4. แนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000

มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability 8000) เป็นข้อบัญญัติที่จัดทำขึ้นโดยองค์กรเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา (Social Accountability International) ซึ่งอ้างอิงมาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 และ 105 ว่าด้วยการบังคับใช้แรงงานและการใช้แรงงานเพื่อการหักหนี้
- 2) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

¹⁷ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมแบบญี่ปุ่นกับแบบเยอรมัน.”

- 3) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
- 4) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100 และ 111 ว่าด้วยค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันของคณงานชายและหญิงสำหรับงานอย่างเดียวกันและการเลือกปฏิบัติ
- 5) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 135 ว่าด้วยผู้แทนลูกจ้าง
- 6) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 155 และข้อแนะนำฉบับที่ 164 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
- 7) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถนะอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ
- 8) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน
- 9) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่ไม่สมควรที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- 10) ปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- 11) อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติ ว่าด้วยแรงงานเด็ก
- 12) อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติในการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

ข้อกำหนดมาตรฐาน SA 8000 (Social Accountability 8000) ฉบับปี 2000 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. การใช้แรงงานเด็ก
2. การบังคับใช้แรงงาน
3. ความปลอดภัยและสุขอนามัย
4. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
5. การเลือกปฏิบัติ
6. การลงโทษทางวินัย

7. ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา
8. ค่าตอบแทน
9. ระบบการจัดการ

ในข้อกำหนดข้อที่ 6 เกี่ยวกับ “การลงโทษทางวินัย” (Disciplinary Practices) โดยมีหลักเกณฑ์ว่า นายจ้างต้องปฏิบัติต่อพนักงาน ลูกจ้างทุกคน คนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ ห้ามไม่ให้มีการบังคับขู่เข็ญ หรือการทำทารุณต่อลูกจ้าง ไม่ว่าจะผ่านทางร่างกาย เพศ จิตใจ หรือโดยวาจา การลงโทษทางวินัยจะต้องโปร่งใสและเป็นธรรมด้วย¹⁸

ในข้อกำหนดที่ 8 เกี่ยวกับ “ค่าตอบแทน” (Remuneration) โดยมีหลักเกณฑ์ว่า บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราที่กฎหมายกำหนดหรือตามมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรมนั้นๆ และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง และการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแต่ละงวดลูกจ้าง จะต้องได้รับทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับส่วนประกอบของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เขาได้รับการจ่ายค่าตอบแทนฯ ดังกล่าว อาจจ่ายในรูปเงินสดหรือเช็คก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความสะดวกของลูกจ้าง

การหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยจะกระทำมิได้ นอกจากนี้บริษัทต้องรับรองว่าจะไม่ใช้วิธีการทดลองงานลูกจ้างหรือทำสัญญาจ้างระยะสั้นๆ หรือมีการว่าจ้างใหม่เป็นระยะๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการไม่ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายประกันสังคม¹⁹

มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยซึ่งบัญญัติไว้ในข้อกำหนดว่าด้วยเรื่อง การลงโทษทางวินัย และเรื่องค่าตอบแทน โดยมีแนวปฏิบัติว่า

1.1 ต้องยึดแนวปฏิบัติการลงโทษทางวินัยเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยความเป็นธรรม

¹⁸ วิฑูรย์ สิมะโชคดี. “มาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.” **รพี’46 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ**. หน้า 85.

¹⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน. “คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ.” พ.ศ.2546, หน้า 19.

1.2 ต้องไม่ใช้การลงโทษทางร่างกาย หรือขู่ว่าจะใช้กำลังลงโทษ

1.3 การหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยจะกระทำมิได้

อีกทั้งยังมีแนวปฏิบัติมาตรฐานอื่นซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไว้ เช่น

(1) มาตรฐานแมทเทล ว่าด้วยหลักการผลิตที่เป็นสากลทั่วโลก ซึ่งอยู่ในข้อกำหนดว่าด้วยเรื่อง แรงงานบังคับ (Forced Labour) โดยมีแนวปฏิบัติว่า ต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศเรื่องหลักการ GMP ต่อพนักงานทุกคนรวมทั้งแนวปฏิบัติของบริษัทท้องถิ่นด้วย โดยกล่าวถึงค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน กฎในการพักอาศัย การใช้ห้องอาหาร กระบวนการร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย การฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย การอพยพ การป้องกันอัคคีภัย โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าและการนำชมโรงงาน

(2) มาตรฐานแรงงาน ว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทในกึ่งซึ่งอยู่ในข้อกำหนดว่าด้วย เรื่องการจ่ายเงินตอบแทน โดยมีแนวปฏิบัติว่าผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะจ่ายค่าจ้างแรงงานอย่างน้อยขั้นต่ำสุดของค่าจ้างแรงงานที่กำหนดไว้ในภาคอุตสาหกรรมนั้นแล้วแต่ว่าอัตราไหนจะมาก มีการจัดทำบัญชีค่าจ้างแรงงานทุกรอบระยะบัญชีให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนไว้ อย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร และจะต้องไม่มีบทลงโทษโดยการหักค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามนโยบายมาตรฐานของในกึ่งที่ได้กำหนดไว้

(3) จรรยาบรรณแรงงานของ อาดิคาส-ซาโลมอน ซึ่งอยู่ในข้อกำหนดว่าด้วยเรื่อง การใช้มาตรการทางวินัย โดยมีแนวปฏิบัติว่า ลูกจ้างจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติห้ามมิให้กระทำการทารุณต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ หรือโดยทางวาจาก็ตาม²⁰

จะเห็นได้ว่า แนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 นั้น ได้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การลงโทษทางวินัย ให้นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยจักต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์บนพื้นฐานเท่าเทียมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบังคับขู่เข็ญทารุณ ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย เพศ จิตใจ หรือการไต่ถามจากรู้ตาม และการลงโทษต้องมีมาตรการโปร่งใสและเป็นธรรม อีกทั้งการลงโทษโดยอ้อมในเรื่อง ค่าตอบแทน ให้นายจ้างพึง

²⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน. “คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ.” พ.ศ. 2546, หน้า 22.

5. หลักกฎหมายไทย

5.1 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

มาตรา 4 กำหนดไว้ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง”

มาตรา 31 กำหนดไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย...”

5.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งบัญญัติว่าถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี นายจ้างจะไล่ออกโดยมิจกัต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

5.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 76 บัญญัติว่าห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น

มาตรา 108 บัญญัติว่าให้นายจ้างมีอำนาจในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับแก่ลูกจ้าง โดยในข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่บัญญัติไว้ ซึ่งมีรายการเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ด้วย

มาตรา 116 บัญญัติว่าห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวน เว้นแต่จะมีข้อบังคับหรือข้อตกลง นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

5.4 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 31 บัญญัติว่า ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างแม้จะเป็นช่วงระหว่างการได้สิทธิคุ้มครองตามกฎหมายก็ตาม กล่าวคือ อยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างอาจเลิกจ้างได้

มาตรา 52 ซึ่งบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 123 ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง แม้จะเป็นช่วงในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ก็มีผลให้นายจ้างเลิกจ้างได้

5.5 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 49 ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป หรือให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแทน

6. คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาในคดีที่เกี่ยวกับ “การลงโทษทางวินัย” ไว้ดังนี้

6.1 ปัญหาเกี่ยวกับความผิดที่จะลงโทษทางวินัยได้

6.1.1 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการเข้าหรือออกนอกบริเวณสถานประกอบกิจการมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 568/2527 วินิจฉัยว่า ลูกจ้างที่ไม่ยอมเปิดถุง หรือ ภาชนะที่จะนำออกนอกโรงงานให้ยามรักษาการณ์ตรวจก่อนเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

6.1.2 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี หรือตรวจเพื่อทราบผลการเป็นโรคอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3211/2545 วินิจฉัยว่า คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองของแพทย์ผู้หนึ่งว่าเป็นโรคปอดอักเสบ ไปรับการตรวจที่โรงพยาบาลรามาริบัติ เนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคดังกล่าวจริงตามที่แพทย์รับรองมาหรือไม่โดยนายจ้างประสานงาน ออกค่าใช้จ่ายในการตรวจ และอนุญาตให้ลูกจ้างไปตรวจโดยได้รับค่าจ้าง เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

6.1.3 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการอยู่หรือการใช้หอพักมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1322/2523 วินิจฉัยว่า การเล่นการพนันในหอพัก ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรง และมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1684/2526 วินิจฉัยว่า ลูกจ้างเล่นการพนันนอกสถานที่ทำการและนอกเวลาปฏิบัติงาน เป็นความผิดวินัยตามข้อบังคับ เช่นกัน

6.1.4 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการช่วยเหลือนายจ้างในเรื่องอื่น มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5114/2545 วินิจฉัยว่า นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 1 ห้ามช่วยเหลือสนับสนุน ชักจูงรู้เห็นเป็นใจ หรือเพิกเฉยต่อการกระทำผิดของพนักงานอื่น ข้อ 2 พนักงานต้องระวางทรัพย์สินของบริษัทฯมิให้สูญหายหรือถูกทำลายไป แม้จะไม่ใช้หน้าที่โดยตรงของตน นายจ้างขอความร่วมมือจากลูกจ้างให้แจ้งรายละเอียดเรื่องสถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัยและหรือรายละเอียดอื่นๆของลูกจ้างอีกคนหนึ่ง ให้บริษัทฯทราบภายในกำหนด 1 เดือน แม้นายจ้างจะอ้างอำนาจตามข้อบังคับก็ตาม แต่เรื่องที่ทำให้ลูกจ้างทำนั้นมิใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้างและมีลักษณะเป็นการขอความร่วมมือช่วยเหลือ ถือไม่ได้ว่าเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง

6.1.5 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติ ซึ่งมีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ดังต่อไปนี้

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3541/2527 ความประพฤตินของพนักงานเป็นส่วนสำคัญเกี่ยวกับความมั่นคงของธนาคาร การที่ลูกจ้างกู้ยืมเงินจากลูกค้า โดยลูกค้าจะสมัครใจให้ลูกจ้างกู้ยืมหรือไม่ก็ตาม เป็นการกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและกิจการของนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3862/2530 ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบกิจการผลไม้แช่แข็งกับห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย อันเป็นธุรกิจที่นายจ้างประกอบอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ลูกจ้างย่อมมีความผิดร้ายแรง

(3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542 การที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์เช่นเดียวกับที่นายจ้างประกอบอยู่ เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างในขณะที่ยังเป็นลูกจ้างอยู่ กรณีถือได้ว่าลูกจ้างได้แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานโดยทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้าง

(4) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5609/2542 ลูกจ้างมีชู้กับพนักงานชายซึ่งเป็นช่างประจำโรงแรมของนายจ้าง แม้จะไม่ได้เกิดขึ้นภายในบริเวณโรงแรม หรือในเวลาทำงาน ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติและเป็นการประพฤตินชั่ว ซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรมอันดีอย่างร้ายแรง การกระทำของลูกจ้างส่งผลกระทบต่อการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งชื่อเสียงของโรงแรม เนื่องจากลูกจ้างมีตำแหน่งฝ่ายบริหารเป็นถึงผู้จัดการแผนกต้อนรับ แต่กลับมีความประพฤตินชั่วเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่นๆ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้าง

6.2 ปัญหาเกี่ยวกับประเภทของโทษทางวินัยที่จะลงแก่ลูกจ้าง

6.2.1 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการพักงานดังนี้

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9330/2542 เมื่อลูกจ้างยอมรับว่าได้กระทำความผิดจริง นายจ้างก็มีอำนาจลงโทษลูกจ้างด้วยการพักงานได้ ดังนั้น การพักงานดังกล่าวจึงเป็นการพักงานเนื่องจากการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิด

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2216/2533 ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างที่ระบุการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานที่กระทำความผิดฯ...

(3) ให้พนักงานชั่วคราวโดยไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น การให้พนักงานที่จะเป็นการลงโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว จะต้องเป็นการให้พนักงานชั่วคราวโดยไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น นายจ้างให้ลูกจ้างพักงานชั่วคราวเพื่อสอบสวน โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติ จึงไม่ถือเป็นการลงโทษในความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปแล้ว

6.3 ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษซ้ำในการกระทำผิดครั้งเดียว

6.3.1 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการลงโทษซ้ำในการกระทำผิดครั้งเดียวมีคำพิพากษาศาลฎีกาดังต่อไปนี้

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1043/2527 ตามข้อบังคับการลงโทษทางวินัยของนายจ้าง 4 กรณี คือ การตักเตือน ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง หรือให้ออกจากงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ลูกจ้างทำผิดวินัยฐานขาดงาน นายจ้างเลือกวิธีลงโทษโดยการตัดค่าจ้าง จึงเท่ากับความผิดดังกล่าวได้หมดไปโดยการลงโทษตัดค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดขึ้นใหม่อีก นายจ้างจะนำความผิดที่ได้ลงโทษลูกจ้างไปแล้วมาเป็นเหตุเลิกจ้างอีกหาได้ไม่

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1218/2535 ลูกจ้างกระทำผิดฐานละทิ้งหน้าที่รวม 3 ครั้ง ซึ่งการละทิ้งหน้าที่ใน 2 ครั้งแรก นายจ้างลงโทษลูกจ้างด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือทั้งสองครั้ง ในครั้งที่ 3 นายจ้างก็ลงโทษโจทก์เพียงการตักเตือนเป็นหนังสืออีก การตักเตือนเป็นหนังสือหมายความว่าห้ามกระทำผิดเรื่องนั้นซ้ำอีก มิฉะนั้นจะลงโทษสถานหนัก แต่ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดฐานละทิ้งหน้าที่เป็นครั้งที่ 4 อันจะเป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเตือนซึ่งได้เตือนไว้แล้วรวม 3 ครั้ง การที่นายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเหตุว่าได้ตักเตือนแล้วนั้น จึงเท่ากับว่าลูกจ้างกระทำผิดครั้งเดียวแต่ถูกลงโทษถึงสองครั้ง การเลิกจ้างลูกจ้างจึงไม่ชอบ

(3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1128/2544 นายจ้างลงโทษลูกจ้างโดยออกใบเตือน 1 ใบและหักค่าจ้างร้อยละ 10 นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยว่า “พนักงานที่ประพฤติผิดกฎข้อบังคับของโรงแรมจะได้รับการพิจารณาลงโทษ ซึ่งโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- กระทำผิดครั้งที่ 1 ได้รับหนังสือเตือนครั้งแรก
- กระทำผิดครั้งที่ 2 ได้รับหนังสือเตือนครั้งที่สอง
- กระทำผิดครั้งที่ 3 ถูกพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- กระทำผิดครั้งที่ 4 เลิกจ้าง

และตามประกาศของนายจ้างได้กำหนดการลงโทษทางวินัยพนักงานใหม่ว่า “พนักงานที่ได้รับใบเตือนความประพฤติ 1 ใบ จะถูกลดเงินเดือน 5% พนักงานที่ได้รับใบเตือนความประพฤติ 2 ใบ จะถูกลดเงินเดือน 10% พนักงานที่ได้รับใบเตือนความประพฤติ 3 ใบ เลิกจ้าง”...

ประกาศของนายจ้างดังกล่าวกำหนดโทษทางวินัยลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหนักขึ้นกว่าที่กำหนดไว้เดิมในคู่มือพนักงาน ย่อมไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างของจำเลยยิ่งกว่า การที่นายจ้างปิดประกาศ ให้ลูกจ้างทราบแล้ว แม้จะไม่มีลูกจ้างคนใดคัดค้านก็ตาม ก็ยังไม่อาจถือว่าลูกจ้างให้ความยินยอมที่จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้ว ดังนั้นจำนายจ้างไม่อาจที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ผิดไปจากวิธีการลงโทษเดิม ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือพนักงานได้...

ทั้งยังมีคำวินิจฉัยในทำนองเดียวกัน เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1244/2541, 5864/2531 เป็นต้น

6.4 ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาที่ทำให้ความผิดทางวินัยระงับลง

6.4.1 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับระยะเวลาที่ทำให้ความผิดทางวินัยระงับลงมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 362/2525 ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับฐานมาทำงานสายในปี พ.ศ.2522 ถึงปี พ.ศ.2524 รวม 14 ครั้ง ตามข้อบังคับของนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือถูกตัดค่าจ้าง นายจ้างทำหนังสือเตือน 10 ฉบับ และครั้งสุดท้ายได้

6.5 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

6.5.1 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8448/2544 นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานห้ามลูกจ้างวิวาทหรือทำร้ายร่างกายขณะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท เมื่อลูกจ้างทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงานที่ร่างกายเดียวกันบริษัทนายจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

6.6 ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษ

6.6.1 คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการลงโทษ

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1896/2543 นายจ้างมีคำสั่งพักงานลูกจ้างครั้งแรกโดยไม่จ่ายค่าจ้างและย้ายลูกจ้างไปอยู่แผนกจัดส่งมีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง และมอบหมายให้ลูกจ้างทำความสะอาดพื้นบริเวณที่น้ำมันหก ลูกจ้างไม่ยอมทำ นายจ้างมีคำสั่งพักงานครั้งที่สอง และใช้ให้ลูกจ้างตักน้ำมันและใช้น้ำมันขึ้นจากท่อน้ำ ซึ่งทอดังกล่าวเป็นท่อน้ำรวมในโรงงานมีน้ำสกปรกไหลผ่านมาด้วย ลูกจ้างไม่ยอมทำ นายจ้างสั่งพักงานอีกเพื่อรอการสอบสวนและเลิกจ้างลูกจ้าง คำสั่งที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำความสะอาด เป็นคำสั่งที่ไม่เคยสั่งให้ลูกจ้างคนอื่นทำ เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5515/2540 นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำความสะอาดแคร่หรือทางรถเทรลเลอร์ครั้งละ 1 วัน เป็นคำสั่งที่นายจ้างใช้ปฏิบัติตามระเบียบของทางแผนกขนส่ง ในกรณีที่พนักงานขับรถของนายจ้างไปเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดมา และพนักงานอื่นของนายจ้างที่เป็นพนักงานขับรถก็ยอมรับปฏิบัติตามเช่นนี้ กรณีถือได้ว่าเป็นระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างหนึ่งของนายจ้างแม้จะมีได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษร ก็ใช้บังคับได้ทั้งตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างไม่ปรากฏว่าการทำความสะอาดแคร่เป็นการลงโทษทางวินัยของนายจ้าง การที่นายจ้างมอบหมายให้พนักงานขับรถรวมทั้งลูกจ้างที่ขับรถไปเกิดอุบัติเหตุล้างแคร่หรือทางรถเทรลเลอร์จึงมิใช่เป็นการลงโทษ แต่เป็นการมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษ

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 จะมีบทบัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจกำหนดวินัยและโทษทางวินัยที่จะลงแก่ลูกจ้างได้ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดทางวินัย ประเภท และลักษณะวิธีการลงโทษทางวินัยไว้ จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเอกสาร ข้อมูลสำรวจความคิดเห็นจากนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการสุ่มสำรวจข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบกิจการจำนวนหนึ่ง พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความผิดทางวินัยและการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความผิดที่จะลงโทษทางวินัยได้

จากการสำรวจสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการกำหนดวินัยที่จะใช้เป็นระเบียบข้อบังคับแก่ลูกจ้างนั้น ปรากฏว่ามีข้อกำหนดที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามและข้อห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำความผิดไว้อย่างหลากหลายรูปแบบทั้งในและนอกเวลาทำงานโดยแยกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน จึงต้องนำมาวิเคราะห์ว่า วินัยประเภทใดบ้างจะเป็นความผิดที่นายจ้างในประเทศไทยควรใช้เป็นหลักปฏิบัติในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้วินัยในการทำงานเป็นไปในรูปแบบที่เหมาะสมและเป็นทำนองเดียวกัน

1.1 ข้อกำหนดวินัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง โดยหลักการ การกำหนดวินัยในการทำงาน จะต้องระบุข้อห้ามหรือข้อต้องประพฤติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติในเวลาทำงาน หรือในขณะที่อยู่ในสถานที่ทำงานเท่านั้นนายจ้างไม่อาจกำหนดข้อห้ามหรือข้อที่ต้องประพฤติที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างหรือนอกเวลาทำงาน หรือนอกสถานที่ทำงานได้ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจะเป็นอยู่

ข้อกำหนดวินัยเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เช่น การแต่งกายตามแบบที่กำหนดไว้ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอย่างถูกวิธี การบันทึกเวลาทำงานเป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ก็มีข้อวินัยบางประการที่ยังมีปัญหากฎกเถียงกันอยู่ว่า นายจ้างมีอำนาจกำหนดเป็น “วินัยในการทำงาน” ได้หรือไม่ เช่น

1.1.1 ข้อกำหนดวินัยที่สถานประกอบการเกือบทุกแห่งนิยมใช้ เกี่ยวกับการเข้าหรือออกนอกบริเวณสถานประกอบการ คือ ต้องยินยอมให้ยามรักษาการณ์ตรวจค้นร่างกายทรัพย์สินหรือสิ่งของที่ติดตัวและยานพาหนะทุกชนิด ข้อกำหนดวินัยดังกล่าวมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 568/2527 วินิจฉัยว่า ลูกจ้างที่ไม่ยอมเปิดถุงหรือ ภาชนะที่จะนำออกนอกโรงงานให้ยามรักษาการณ์ตรวจก่อนเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง คำวินิจฉัยดังกล่าวแสดงว่านายจ้างมีอำนาจออกข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างแสดงทรัพย์สินต่างๆก่อนเข้าหรือออกนอกสถานประกอบการได้ แต่นายจ้างคงไม่มีสิทธิออกข้อบังคับกำหนดให้ยามรักษาการณ์ตรวจค้นร่างกายของลูกจ้าง เนื่องจากจะเป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 31

1.1.2 ข้อกำหนดวินัยที่สถานประกอบการ จำนวนหนึ่งกำหนดให้ลูกจ้างไปตรวจร่างกายไม่ว่าจะเป็นการตรวจร่างกายประจำปี หรือตรวจเพื่อทราบผลการเป็นโรคอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน ข้อกำหนดวินัยดังกล่าว มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3211/2545 วินิจฉัยว่า คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองของแพทย์ผู้หนึ่งว่าเป็นโรคปอดอักเสบ ไปรับการตรวจที่โรงพยาบาลรามาริบัติ เนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคดังกล่าวจริงตามที่แพทย์รับรองมาหรือไม่ โดยนายจ้างประสานงานออกค่าใช้จ่ายในการตรวจและอนุญาตให้ลูกจ้างไปตรวจ โดยได้รับค่าจ้างเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ซึ่งคำสั่งดังกล่าวมีลักษณะบังคับให้ลูกจ้างต้องพารา่างกายของตนไปให้แพทย์ตรวจ อาจถือได้ว่าเป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 31

1.2 ข้อกำหนดวินัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง การกำหนด “วินัยในการทำงาน” ของสถานประกอบการบางแห่งเป็นเรื่องการกำหนดข้อห้ามหรือข้อต้อง ประพฤติที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรงของลูกจ้าง แต่นายจ้างเห็นว่านายจ้างมี อำนาจที่กำหนดวินัยเช่นนั้นได้ ซึ่งมีปัญหาถกเถียงกันว่า นายจ้างมีอำนาจกำหนดวินัย ดังกล่าวได้หรือไม่ เช่น

1.2.1 ข้อกำหนดวินัยที่เกี่ยวกับการอยู่หรือการใช้หอพัก ข้อกำหนดดังกล่าว มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1322/2523 วินิจฉัยว่า การเล่นการในหอพัก ถือว่าเป็นการฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรง และมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1684/2526 วินิจฉัยว่า ลูกจ้างเล่นการพนันนอกสถานที่ทำการและนอกเวลาปฏิบัติงาน เป็นความผิดวินัย ตามข้อบังคับ เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม มีข้อโต้แย้งว่า นายจ้างไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่ เล่นการพนันในหอพัก เพราะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งข้อกำหนดวินัยดังกล่าว นายจ้างใช้ อำนาจจัดระเบียบวินัยถึงเรื่องอื่นเกินขอบเขตจากวินัยในการทำงาน การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนวินัย เกี่ยวกับเรื่องการใช้หอพัก การใช้อำนาจของนายจ้างในการลงโทษลักษณะดังกล่าวก็ควรให้ ลูกจ้างออกจากหอพัก มิใช่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

1.2.2. ข้อกำหนดวินัยที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือนายจ้างในเรื่องอื่น ซึ่งมีคำ พิพากษาศาลฎีกาที่ 5114/2545 วินิจฉัยว่า นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 1 ห้าม ช่วยเหลือสนับสนุน ชักจูงรู้เห็นเป็นใจ หรือเพิกเฉยต่อการกระทำผิดของพนักงานอื่น ข้อ 2 พนักงานต้องระวางทรัพย์สินของบริษัทมิให้สูญหายหรือถูกทำลายไป แม้จะไม่ใช้หน้าที่โดย ตรงของตน นายจ้างขอความร่วมมือจากลูกจ้างให้แจ้งรายละเอียดเรื่องสถานที่ทำงาน ที่อยู่ อาศัยและหรือรายละเอียดอื่นๆของลูกจ้างอีกคนหนึ่ง ให้บริษัททราบภายในกำหนด 1 เดือน แม้นายจ้างจะอ้างอำนาจตามข้อบังคับก็ตาม แต่เรื่องที่ให้ลูกจ้างทำนั้นมีใช้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้างและมีลักษณะเป็นการขอความร่วมมือช่วยเหลือ ถือไม่ได้ว่าเป็น คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง

คำวินิจฉัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจของนายจ้างในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีใช้เกี่ยวกับในหน้าที่การงานโดยตรงของลูกจ้างไม่เป็นข้อกำหนดวินัย

ที่ต้องปฏิบัติตาม อันจะเป็นความผิดที่จะลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้

ดังนั้นข้อกำหนดวินัยที่ต้องปฏิบัติตามอันจะเป็นความผิดที่จะลงโทษทางวินัยได้นั้นควรมีหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับในหน้าที่การงาน ในเวลางาน และในสถานทำงาน ทั้งพึงเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ล่วงละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างเป็นสำคัญ นายจ้างทุกรายจึงควรใช้เป็นหลักปฏิบัติในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังกล่าวข้างต้นไว้ในสถานประกอบกิจการ

1.3 ข้อกำหนดวินัยนอกเวลาทำงานของนายจ้าง การกำหนด “วินัยในการทำงาน” ของสถานประกอบกิจการบางแห่งได้กำหนดข้อห้ามหรือข้อต้องประพฤติดของลูกจ้างไว้ โดยไม่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นช่วงเวลาในระหว่าง “นอกเวลาทำงาน” ซึ่งบางรายได้กำหนดควบกันไปในและนอกเวลาทำงาน สำหรับในระหว่างเวลาทำงานนั้น นายจ้างย่อมมีอำนาจโดยชอบที่จะกำหนดวินัยได้ แต่ความประพฤตินอกเวลาทำงานเป็นปัญหว่านายจ้างมีอำนาจกำหนดเช่นนั้นหรือไม่ วินัยที่กำหนดครอบคลุมถึงช่วงนอกเวลาทำงาน เช่น

1.3.1 ห้ามพนักงานทุกคนเล่นหรือร่วมอยู่ในวงการพนันทุกชนิดในบริเวณบริษัท และที่พักของบริษัท ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน

1.3.2 ต้องไม่ประพฤติชั่วไม่ว่าในหรือนอกเวลาทำงาน

1.3.3 ห้ามทำงานส่วนตัว หรือรับทำงานให้ผู้อื่นในงานที่เหมือนกันกับกิจการของบริษัท แม้ว่างานนั้นจะทำนอกเวลาทำงานของบริษัทก็ตาม

ข้อกำหนดวินัยที่ครอบคลุมพฤติกรรมของลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกตินี้มีข้อที่จะต้องพิจารณาให้ปรากฏของเขตแน่ชัดว่า นายจ้างมีอำนาจกำหนดเพียงใด ซึ่งมีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ดังต่อไปนี้

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3541/2527 ความประพฤติของพนักงานเป็นส่วนสำคัญเกี่ยวกับความมั่นคงของธนาคาร การที่ลูกจ้างกู้ยืมเงินจากลูกค้า โดยลูกค้าจะสมัครใจให้ลูกจ้างกู้ยืมหรือไม่ก็ตาม เป็นการกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและกิจการของ

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3862/2530 ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบกิจการผลไม้แช่แข็งกับห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย อันเป็นธุรกิจที่นายจ้างประกอบอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ลูกจ้างย่อมมีความผิดร้ายแรง

(3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542 การที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์เช่นเดียวกับที่นายจ้างประกอบอยู่ เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างในขณะที่ยังเป็นลูกจ้างอยู่ กรณีถือได้ว่าลูกจ้างได้แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานโดยทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้าง

(4) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5609/2542 ลูกจ้างมีชู้กับพนักงานชายซึ่งเป็นช่างประจำโรงแรมของนายจ้าง แม้จะไม่ได้เกิดขึ้นภายในบริเวณโรงแรม หรือในเวลาทำงาน ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติและเป็นการประพฤดิชั่ว ซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรมอันดีอย่างร้ายแรง การกระทำของลูกจ้างส่งผลกระทบต่อการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งชื่อเสียงของโรงแรม เนื่องจากลูกจ้างมีตำแหน่งฝ่ายบริหารเป็นถึงผู้จัดการแผนกต้อนรับแต่กลับมีความประพฤดิชั่วเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่นๆ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้าง

คำวินิจฉัยของศาลฎีกาดังกล่าว แม้จะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นนอกเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง แต่เหตุผลที่อ้างไว้ในคำวินิจฉัยเป็นเรื่องที่การกระทำของลูกจ้างมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของลูกจ้างและสร้างความเสียหายแก่นายจ้างด้วย อย่างไรก็ตาม ในคำวินิจฉัยดังกล่าว ก็แสดงถึงตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างไว้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย มิใช่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคนได้เสมอไป เพื่อมิให้มีข้อกำหนดวินัยในช่วงเวลานอกเวลาทำงานอย่างไม่มีขอบเขตจึงควรมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดห้ามไว้เป็นหลักว่า “ข้อกำหนดวินัยที่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมนอกเวลาทำงานของลูกจ้างไม่มีผลบังคับ เว้นแต่การกระทำของลูกจ้างนั้นส่งผลเสียหายต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้างหรือเสียหายต่อการประกอบกิจการของนายจ้างโดยชัดแจ้ง”

1.4 ข้อกำหนดวินัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบอื่น

สถานประกอบการเกือบทุกแห่งจะกำหนด ข้อต้องปฏิบัติและผลร้ายที่ไม่ปฏิบัติในเรื่องการมาทำงานไว้แยกต่างหากจากวินัยข้ออื่น ๆ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 จะบัญญัติรวมไว้ในหมวด หรือเรื่องวินัยในการทำงาน แต่ในหมวดเกี่ยวกับเวลาทำงาน มักจะกำหนดเป็นบทลงโทษกรณีลูกจ้างไม่มาทำงานตรงตามกำหนดเวลาไว้ด้วย เช่น

- (1) สายไม่เกิน 10 นาที ตัดค่าแรง ครึ่งชั่วโมง
- (2) สายเกิน 10 นาที แต่ไม่เกิน 30 นาที ตัดค่าแรง 1 ชั่วโมง
- (3) สายเกิน 30 นาที แต่ไม่เกิน 1 ชั่วโมง ตัดค่าแรง 2 ชั่วโมง
- (4) พนักงานมาทำงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเป็นเวลา 1 ชั่วโมง 1 นาที ตัด 4 ชั่วโมง

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวมีลักษณะเป็นการลงโทษลูกจ้างที่มาทำงานสายผสมผสานไปกับการไม่จ่ายค่าจ้าง เนื่องจากลูกจ้างไม่มาทำงานด้วย ข้อกำหนดประเภทนี้ต้องถือว่าเป็นวินัยและการลงโทษทางวินัยด้วย การลงโทษทางวินัยประเภทนี้เป็นการทำผิดศีลธรรมและผิดกฎหมาย หากไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานกำหนดห้ามไว้ ก็จะทำให้นายจ้างส่วนใหญ่คิดและคาด่านายจ้างมีอำนาจกำหนดไว้เช่นนั้นได้ และจะเป็นข้อพิพาทไปสู่ศาลแรงงาน นอกจากนั้น โทษทางวินัยประเภทนี้ยังไม่เป็นไปตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2492 มาตรา 9 อีกทั้งยังเป็นการขัดต่อแนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้ไม่เหมาะสมและไม่ดีต่อสังคมแรงงานไทย หากนายจ้างยังใช้บทโทษนี้ในสถานประกอบการใด จะมีผลทำให้ไม่สามารถส่งสินค้าออกไปขายประเทศที่ต้องการมาตรฐานดังกล่าว จะส่งผลให้เศรษฐกิจการค้าของประเทศจะไม่เจริญก้าวหน้า อีกทั้งยังมีผลต่อเกียรติศักดิ์ หรือเกียรติภูมิของประเทศด้วย จึงควรมีบทบัญญัติกำหนดห้ามมิให้นายจ้างวางข้อกำหนดหรือบทลงโทษกรณีที่ลูกจ้างมาทำงานสายด้วยการหักหรือตัดค่าจ้าง แต่ไม่ห้ามหากนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในวันนั้นตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างมาทำงานจริง

2. ปัญหาเกี่ยวกับประเภทของโทษทางวินัยที่จะลงแก่ลูกจ้าง

ข้อมูลจากการสำรวจข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการปรากฏว่า นายจ้างแต่ละรายได้กำหนดประเภทของโทษทางวินัยที่จะลงแก่ลูกจ้าง หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่โทษเบาไปถึงหนักไว้ถึง 17 ประเภทด้วยกัน จึงต้องนำมาพิจารณาเห็นว่า โทษทางวินัยประเภทใดบ้างเป็นโทษที่นายจ้างในประเทศไทยควรใช้ลงแก่ลูกจ้างและควรนำไปกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน เพื่อให้การลงโทษทางวินัยเป็นไปในรูปแบบที่เหมาะสมและเป็นทำนองเดียวกัน

2.1 การตักเตือนด้วยวาจา

สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่นิยมกำหนดไว้ เนื่องจากโดยสภาพของโทษเป็นโทษสถานเบาที่สุด เป็นโทษที่ลูกจ้างไม่รู้สึกว่านายจ้างกลั่นแกล้ง และมักจะยอมรับโดยง่าย ทั้งไม่เกิดผลต่อการลงโทษครั้งต่อไป มีลักษณะเป็นการให้โอกาส จึงเป็นโทษที่เหมาะสมที่สุดสำหรับความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง เช่น การมาทำงานสาย การทำงานบกพร่องเล็กน้อย การแต่งกายไม่ถูกระเบียบ เป็นต้น ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้นายจ้างควรมอบหมายหัวหน้างานเป็นผู้เรียกลูกจ้างผู้กระทำความผิดมาสนทนา แจ้งการกระทำความผิดทางวินัยที่ลูกจ้างกระทำ และกล่าวด้วยว่า ควรรักษาวินัยในการทำงาน และไม่ควรกระทำผิดเช่นนั้นอีก แล้วหัวหน้างานบันทึกการเตือนด้วยวาจานั้นไว้โดยลูกจ้างไม่ต้องลงลายมือชื่อ โทษสถานนี้ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็มีความเห็นพ้องกันว่าเป็นโทษที่เหมาะสมที่นายจ้างควรนำมาใช้ ในแนวความคิดการลงโทษทางวินัย ในรูปแบบของการบริหารบุคคลสากล ก็กำหนดให้นายจ้าง ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการตักเตือนด้วยวาจาด้วย นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศเนปาล ประเทศแทนซาเนีย ประเทศมองโกเลีย ประเทศเวียดนาม ก็ยังกำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเป็นประเภทแรกด้วย การตักเตือน ต่าหนี ตีเตียน เป็นต้น โทษทางวินัยประเภทนี้จึงเหมาะสมแก่สังคมแรงงานไทย ควรกำหนดไว้ในลำดับแรกและควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานด้วย

2.2 การตักเตือนเป็นหนังสือ

สถานประกอบการกิจการเกือบทุกแห่งจะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างประสงค์จะให้เป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119(4) กับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31(3), 123(3) หากนายจ้างลงโทษประเภทนี้แก่ลูกจ้างแล้ว และลูกจ้างนั้นกระทำความผิดทางวินัยในเรื่องเดียวกันนั้นซ้ำอีกภายใน 1 ปี นายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยชอบด้วยกฎหมาย โทษทางวินัยประเภทนี้ ลูกจ้างมักเกรงกลัวเพราะจะมีผลต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้างหากกระทำความผิดซ้ำอีก เห็นได้ว่าเป็นโทษที่ควรลงแก่ลูกจ้างที่กระทำความผิดตั้งแต่ขั้นไม่ร้ายแรงจนถึงขั้นร้ายแรงแต่ยังไม่ถึงขั้นที่จะให้ลูกจ้างออกจากงานไป เป็นโทษที่ให้โอกาสแก่ลูกจ้างที่กระทำความผิดไปได้ปรับปรุงตัวและรักษาวินัยไว้ไม่กระทำความผิดซ้ำอีก นับว่าเป็นโทษที่เหมาะสมที่สุดที่นายจ้างทุกรายจะนำมาใช้ลงโทษแก่ลูกจ้าง ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐก็มีความเห็นพ้องกันว่าเป็นโทษที่เหมาะสมที่นายจ้างควรนำมาใช้ ในแนวคิดการลงโทษทางวินัย ในรูปแบบของการบริหารบุคคลสากล ก็กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วย การตักเตือนเป็นหนังสือด้วย นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศเคนยา ประเทศสาธารณรัฐเยเมน ก็ยังกำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเป็นประเภทแรกด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือ โทษทางวินัยประเภทนี้จึงเหมาะสมแก่สังคมแรงงานไทยและควรกำหนดไว้ในลำดับที่สอง และควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.3 การให้ขนย้ายทรัพย์สินพร้อมบริวารออกจากบ้านของบริษัทฯ ภายในกำหนดเวลาที่บริษัทฯแจ้งให้ทราบ

สถานประกอบการบางแห่งใช้โทษประเภทนี้ เป็นโทษที่นายจ้างไม่ให้สิทธิเรื่องการอยู่อาศัยในบ้านพักของบริษัทต่อไป เป็นโทษที่ลูกจ้างจะรู้สึกที่นายจ้างกลั่นแกล้ง ทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนถึงปัจจัยสำคัญของความเป็นอยู่ ลูกจ้างจะต้องไปหาที่พักอาศัยใหม่ และมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้คงไม่เหมาะสมกับสังคมแรงงาน ดังนั้น นายจ้างทุกรายจึงไม่ควรมีโทษทางวินัยประเภทนี้ และไม่ควรรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานด้วย

2.4 การภาคทัณฑ์

สถานประกอบการบางแห่งใช้โทษประเภทนี้ ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำของกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องมีวินัยเคร่งครัด แต่สถานประกอบการของเอกชนนำมากำหนดเป็นบทโทษประเภทหนึ่งสำหรับลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำผิดมาแล้วครั้งหนึ่ง และนายจ้างให้โอกาสแก่ลูกจ้างที่กระทำผิดไปแล้วได้มีโอกาสรับปรุงตัวและรักษาวินัยไว้ หากลูกจ้างกระทำผิดซ้ำอีก จะถูกลงโทษตามบทโทษที่นายจ้างได้มีการกำหนดไว้ก่อนที่ลูกจ้างจะกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นในครั้งต่อไป การลงโทษทางวินัยประเภทนี้คล้ายกับการตักเตือนเป็นหนังสือนั่นเอง คงแตกต่างกันในแง่ที่ว่าการภาคทัณฑ์ของนายจ้างบางรายหมายถึงการให้ลูกจ้างทำหนังสือสัญญาว่าจะไม่ทำผิดอีกหากกระทำผิดครั้งต่อไปตกลงยินยอมให้นายจ้างลงโทษสถานหนักได้ เห็นได้ว่า เป็นการลงโทษที่ซ้ำกับการตักเตือนเป็นหนังสือ ส่วนที่บางรายให้ลูกจ้างทำสัญญาและตกลงยินยอมให้ลงโทษสถานหนักก็อาจมีปัญหาดูแลถึงความยินยอมตามมาภายหลัง จึงเป็นโทษที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น โทษทางวินัยประเภทนี้จึงไม่ควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.5 การลดตำแหน่ง

สถานประกอบการส่วนใหญ่จะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ เนื่องจากนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไป และต้องการให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่า แต่ลูกจ้างที่ได้รับโทษประเภทนี้มักจะรู้สึกที่นายจ้างกลั่นแกล้ง และเป็น การประจานลูกจ้างให้อับอายต่อผู้ร่วมงานอื่น จึงมักจะไม่ยอมรับ ก่อให้เกิดความไม่พอใจ จนลูกจ้างบางคนไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ การลงโทษทางวินัยประเภทนี้ จึงไม่เหมาะสมกับสังคมแรงงานไทย อีกทั้งยังเป็นปัญหาเกี่ยวกับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งอาจกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้นภายหลัง คงมีแต่กฎหมายแรงงานของประเทศ เคนซาคาเนียที่กำหนดประเภทของโทษนี้ไว้ ดังนั้น โทษทางวินัยประเภทนี้ จึงไม่เหมาะสมแก่สังคมแรงงานไทยและไม่ควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.6 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่

สถานประกอบกิจการบางแห่งจะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ เนื่องจากนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไป และต้องการให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งเดิมหรือต่ำกว่า ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้ไม่มีลักษณะเป็นการลงโทษโดยตรง แต่เป็นเรื่องของการใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลของนายจ้างที่จะปรับปรุงโยกย้ายหน้าที่การงานของบุคลากรไปทำงานที่เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรม การกำหนดให้การย้ายตำแหน่งเป็นการลงโทษทางวินัยประเภทหนึ่งจึงไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดความลับในอำนาจการบริหารของนายจ้าง จึงไม่ควรกำหนดโทษประเภทนี้ไว้ แม้จะมีกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม กำหนดให้นายจ้างสามารถย้ายลูกจ้างไปยังงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าเป็นเวลาไม่เกินหกเดือนได้ก็ตาม โทษทางวินัยประเภทนี้จึงไม่เหมาะสมแก่สังคมแรงงานไทยและไม่ควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.7 การเปลี่ยนงานในหน้าที่ชั่วคราว

สถานประกอบกิจการบางแห่งจะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ เนื่องจากนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไป และต้องการให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งเดิม หรือต่ำกว่า เพียงชั่วคราว ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้ไม่เหมาะสม เช่นเดียวกับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โทษทางวินัยประเภทนี้จึงไม่เหมาะสมแก่สังคมแรงงานไทยและไม่ควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

อนึ่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และการเปลี่ยนงานในหน้าที่ชั่วคราว โทษทั้งสามประเภทนี้มีความหมายหรือวิธีการใช้คล้ายคลึงกัน แต่มีลักษณะการใช้ภาษาที่แตกต่างกันเท่านั้น

2.8 การตัดค่าจ้าง

สถานประกอบกิจการเกือบทุกแห่งยังกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ ให้อยู่เป็นโทษที่นายจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่ครบถ้วนตามที่เคยได้รับ ซึ่งนายจ้างจะกำหนดอัตราการตัดค่าจ้างของโทษไว้ตั้งแต่ร้อยละ 5-20 ค่าจ้างดังกล่าวเป็นเงินของลูกจ้าง แต่นายจ้างได้

2.9 การหักค่าจ้าง

สถานประกอบกิจการบางแห่งกำหนดโทษประเภทนี้ โดยมีลักษณะคล้ายกับการตัดค่าจ้าง จะใช้แตกต่างกันในความผิดทางวินัยบางประเภท เช่น การหักค่าจ้างชดเชยค่าเสียหาย ซึ่งได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้ เป็นโทษที่ไม่เหมาะสม เช่นเดียวกับโทษการตัดค่าจ้าง แม้จะมีกฎหมายของประเทศมองโกเลีย ประเทศสาธารณรัฐเยเมน กำหนดให้นายจ้างหักค่าจ้างได้ร้อยละ 20 ของค่าจ้างก็ตาม แต่เมื่อโทษประเภทนี้เป็นการกระทำที่ขัดต่ออนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2492 มาตรา 9 และมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA8000 เช่นเดียวกับเหตุผลการหักค่าจ้าง โทษทางวินัยประเภทนี้จึงไม่ควรกำหนดไว้และไม่ควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.10 การลดค่าจ้าง

สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่กำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ เป็นโทษที่นายจ้างใช้อำนาจบังคับบัญชาลดเงินซึ่งเป็นค่าจ้างของลูกจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่ครบจำนวนที่เคยได้รับ การลดเงินจำนวนดังกล่าวนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นโทษ

2.11 การไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ประจำปี

สถานประกอบกิจการที่มีการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างประจำปี ส่วนใหญ่จะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ควบคุมกันใช้สำหรับการประเมินผลงานประจำปีของลูกจ้าง เพื่อจะไม่พิจารณาความดีความชอบ เช่น งดขึ้นเงินเดือน งดโบนัส งดการพิจารณาให้รางวัลประจำปี หากลูกจ้างได้รับบทโทษนี้จะมีรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจของการทำความดีมาทั้งปีแต่ถูกลบล้างด้วยความ ผิดเพียงครั้งเดียว ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้เป็นโทษที่กระทบกระเทือนต่อสถานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างน้อยกว่าการตัดค่าจ้าง หักค่าจ้าง ลดค่าจ้าง สถานประกอบกิจการบางแห่งก็มีได้ให้สิทธิประโยชน์ประจำปีแก่ลูกจ้างไว้เป็นหลักการที่แน่นอนจะมีอยู่เฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดกลางและใหญ่บางแห่งเท่านั้น จึงเป็นโทษที่ใช้ลงแก่ลูกจ้างได้ไม่ทุกสถานประกอบกิจการทั้งนายจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐก็มีความเห็นพ้องกันว่า เป็นโทษที่เหมาะสมที่นายจ้างควรนำมาใช้ ส่วนลูกจ้างมีความเห็นว่าเป็นโทษที่ไม่เหมาะสมที่นายจ้างไม่ควรนำมาใช้ยังเป็นความเห็นที่ขัดแย้งกัน แม้กฎหมายแรงงานของบางประเทศ เช่น ประเทศเนปาล กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ ก็ยังไม่ควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.12 การพักงาน

สถานประกอบกิจการเกือบทุกแห่งจะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ เป็นโทษที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวและไม่จ่ายค่าจ้างให้ โดยจะกำหนดระยะเวลาพักงานตั้งแต่

โทษพักงานนี้ นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐก็มีความเห็นพ้องกันว่า เป็นโทษที่เหมาะสมที่นายจ้างควรนำมาใช้ ในแนวคิดการลงโทษทางวินัยในรูปแบบของการ บริหารบุคคลสากล ก็กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการพักงานเช่นกัน สำหรับกฎหมายแรงงานในต่างประเทศก็มีกฎหมายแรงงานของประเทศเคนยาเนีย กำหนด โทษการพักงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 สัปดาห์ และประเทศเนปาลก็ กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างประเภทนี้ได้ โทษทางวินัยประเภทนี้จึงควรเป็น โทษที่นายจ้างทุกรายมีความชอบธรรมที่จะลงแก่ลูกจ้างได้ และควรนำไปบัญญัติไว้ใน กฎหมายแรงงาน

2.13 การพักงานกรณีอื่น ๆ

สถานประกอบกิจการบางแห่งได้กำหนดให้การพักงานเป็นเสมือนโทษทั้งที่ ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดวินัยในการทำงาน เช่น

2.13.1 การพักงานเนื่องจากโรคติดต่อซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์ให้ ลูกจ้างทำงานเนื่องจากลูกจ้างป่วย เช่น เป็นโรคหัวใจ โรคไต และโรคปอด เป็นต้น การพักงาน

2.13.2 การพักงานระหว่างสอบสวน สถานประกอบกิจการเกือบทุกแห่ง จะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากนายจ้างประสงค์จะให้เป็นการปฏิบัติที่สอดคล้อง กับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116,117 หากนายจ้างมิได้กำหนดไว้ ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนายจ้างจะไม่มีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ จึงจำเป็นสำหรับ นายจ้างที่จะต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจน การพักงานกรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นการลงโทษเช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นมาตรการหยุดการทำงานของลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างที่มีข้อหาว่ากระทำความผิด และนายจ้างกำลังดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริงอยู่

2.14 การเลิกจ้าง

สถานประกอบกิจการเกือบทุกแห่งจะกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้เป็น มาตรการทางวินัยขั้นสุดท้าย โดยสภาพของโทษเป็นโทษสถานหนักที่สุดสำหรับความผิด ร้ายแรง เช่น ทำร้ายร่างกายนายจ้าง หรือลักทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น เห็นได้ว่า เป็นโทษที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างกระทำผิดขั้นร้ายแรง ซึ่งหากความผิดนั้นสอดคล้องกับ บทบัญญัติมาตรา 119 (1)-(6) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างก็มี สิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของ รัฐก็มีความเห็นพ้องกันว่าเป็นโทษที่เหมาะสมที่นายจ้างควรนำมาใช้ ในแนวคิดการลงโทษทาง วินัยในรูปแบบของการบริหารบุคคลสากล ก็กำหนดให้นายจ้างลงโทษแก่ลูกจ้างด้วยการเลิก จ้าง นอกจากนั้น กฎหมายแรงงานของทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศคาซัคสถาน ประเทศเนปาล ประเทศมองโกเลีย ประเทศสาธารณรัฐเยเมน และประเทศเวียดนาม ก็ยังกำหนดให้นายจ้าง ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเป็นประเภทสุดท้ายด้วยการเลิกจ้าง เช่นกัน ดังนั้น นายจ้างทุกราย จึงต้องกำหนดโทษทางวินัยประเภทนี้ไว้เป็นโทษในลำดับสุดท้าย และควรนำไปบัญญัติไว้ใน กฎหมายแรงงานด้วย

2.15 การปลดออก

สถานประกอบการบางแห่งใช้ถ้อยคำนี้แทนคำว่าเลิกจ้าง เป็นโทษที่ นายจ้างประสงค์ให้มีความหมายว่า เป็นการเลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชย แต่บางแห่งก็ให้มีความหมายว่า เป็นการเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชย การกำหนดถ้อยคำที่แตกต่างไปนี้ทำให้เกิดความเข้าใจผิดสับสน เป็นภาษาที่เข้าใจยากไม่ชัดเจน จะกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกรณีของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้ เป็นโทษที่ซ้ำซ้อนกับประเภทของโทษการเลิกจ้าง จึงควรที่จะใช้คำว่า “การเลิกจ้าง” ตามถ้อยคำในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น นายจ้างจึงไม่ควรที่มีโทษทางวินัยประเภทนี้ และไม่ควรรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.16 การให้ออก

สถานประกอบการบางแห่งกำหนดบทโทษประเภทนี้ไว้ เนื่องจากนายจ้างประสงค์จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าชดเชยให้ เช่น ให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หรือให้ลูกจ้างที่ทำผิดลาออกจากงานด้วยตนเองภายในระยะเวลา 5 วัน ซึ่งการลงโทษทางวินัยประเภทนี้ เป็นโทษที่ไม่เหมาะสม เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้ภาษาดังกล่าว เช่นเดียวกับการปลดออก ดังนั้น นายจ้างจึงไม่ควรกำหนดโทษทางวินัยโดยใช้ภาษาที่คิดขึ้นเอง หรือเข้าใจเอง และไม่ควรรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.17 การไล่ออก

สถานประกอบการบางแห่งกำหนดบทโทษนี้เนื่องจากเหตุผลเช่นเดียวกับการปลดออก การให้ออก ดังนั้น นายจ้างจึงไม่ควรกำหนดโทษทางวินัยประเภทนี้ไว้ในสถานประกอบการ และไม่ควรรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานด้วยการใช้บทโทษทางวินัยประเภทการเลิกจ้าง การปลดออก การให้ออก การไล่ออก เห็นได้ว่ามีลักษณะการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ไม่ชัดเจน สับสน ซ้ำซ้อน ควรบัญญัติไว้เป็นรูปแบบบรรทัดฐานเดียวกัน

3. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะนำมาลงโทษทางวินัย

เมื่อการฝ่าฝืนวินัยเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างผู้กระทำผิดทางวินัย มักจะหวาดระแวงและไม่สบายใจถึงการกระทำของตน หรือหากลูกจ้างมิใช่ผู้กระทำผิดก็ต้องการที่จะแก้ข้อกล่าวหาและประสงค์ที่จะอธิบายให้นายจ้างรับทราบโดยเร็ว การที่นายจ้างทราบการกระทำผิดวินัยของลูกจ้างแล้วยังเพิกเฉยไม่เริ่มที่จะดำเนินการใด จนกระทั่งเวลาล่วงเลยไปประยะหนึ่งหรือเป็นปี ซึ่งระยะเวลาที่ล่วงผ่านไปแล้วนั้นลูกจ้างอาจเข้าใจว่า นายจ้างได้ยกโทษไม่เอาผิดแล้วแต่นายจ้างกลับนำมาลงโทษเมื่อใดก็ได้ หรือนึกขึ้นได้ก็จะลงโทษเวลานั้น หรือเกิดการโกรธเคืองลูกจ้างในเรื่องอื่นแล้วจึงว่ากล่าวขึ้นลงโทษจึงดูเหมือนว่านายจ้างใช้อำนาจลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างโดยไม่สุจริต การที่ปล่อยเวลาเนิ่นนานเกินควรไม่ดำเนินการสอบสวนเท็จจริงและลงโทษ ก็ควรจะถือว่านายจ้างไม่ตั้งใจในการกระทำผิดวินัยและลงโทษ ลูกจ้างนั้นหรือถือว่านายจ้างได้ให้อภัยในการกระทำผิดนั้นแล้ว ดังนั้นจึงควรกำหนดระยะเวลาในการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยไว้ให้สอดคล้องกับบทกฎหมายในเรื่องอื่นและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย กฎหมายแรงงานในบางประเทศ เช่น ประเทศคาซัคสถาน ก็กำหนดให้นายจ้างจะต้องดำเนินการภายในหนึ่งเดือนนับแต่ทราบการกระทำ ความผิดนั้น และไม่อาจดำเนินการได้หลังจากหกเดือนนับแต่เกิดการกระทำนั้น ประเทศมองโกเลีย ก็กำหนดในทำนองเดียวกัน ส่วนประเทศเวียดนาม กำหนดให้ต้องดำเนินการภายในสามเดือนนับแต่วันที่ลูกจ้างฝ่าฝืนวินัยในการทำงาน สำหรับกรณีพิเศษต้องไม่เกินกว่าหกเดือน

4. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษหลายสถานในการกระทำผิดข้อหาเดียว

สถานประกอบกิจการบางแห่งกำหนดโทษทางวินัยที่จะลงแก่ลูกจ้างไว้ถึง ๒ สถาน หรือกว่านั้นขึ้นไป เช่น

- 4.1 ตักเตือนเป็นหนังสือ และลดค่าจ้างหรือขึ้นเงินเดือน
- 4.2 ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และทำทัณฑ์บน
- 4.3 ภาคทัณฑ์หรือทำทัณฑ์บนและตัดค่าจ้าง/เงินเดือน
- 4.4 ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือนและ/หรือ ลดตำแหน่ง

4.5 เดือนเป็นหนังสือและตัดค่าจ้างร้อยละ 10 ของเงินเดือนเป็นเวลา 3 เดือน

4.6 พักงานไม่เกิน 15 วัน (โดยไม่จ่ายค่าจ้าง) พร้อมทั้งทำหนังสือเตือนด้วย

การลงโทษทางวินัยหลายสถานในการกระทำผิดวินัยหนึ่งเรื่องหรือข้อหาเดียวเช่นนี้ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ก่อให้เกิดความรู้สึกสับสนและไม่พอใจ จึงไม่ควรให้นายจ้างกำหนดโทษทางวินัยดังเช่นกรณีดังกล่าวไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และไม่ควรให้สิทธินายจ้างลงโทษลูกจ้างหลายสถานในการกระทำผิดวินัยหนึ่งเรื่องหรือข้อหาเดียวต่อไปอีก

5. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษซ้ำในการกระทำผิดครั้งเดียว

สถานประกอบการบางแห่งยังได้ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างซ้ำ (ลงโทษ 2 ครั้ง) ในการกระทำผิดวินัยครั้งเดียว ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะกระทำได้ แต่ก็มีนายจ้างจำนวนหนึ่งได้กระทำเช่นนั้นดังปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาดังต่อไปนี้

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1043/2527 ตามข้อบังคับการลงโทษทางวินัยของนายจ้าง 4 กรณี คือ การตักเตือน ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง หรือให้ออกจากงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ลูกจ้างทำผิดวินัยฐานขาดงาน นายจ้างเลือกวิธีลงโทษโดยการตัดค่าจ้าง จึงเท่ากับความผิดดังกล่าวได้หมดไปโดยการลงโทษตัดค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดขึ้นใหม่อีก นายจ้างจะนำความผิดที่ได้ลงโทษลูกจ้างไปแล้วมาเป็นเหตุเลิกจ้างอีกหาได้หรือไม่

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1218/2535 ลูกจ้างกระทำผิดฐานละทิ้งหน้าที่รวม 3 ครั้ง ซึ่งการละทิ้งหน้าที่ใน 2 ครั้งแรก นายจ้างลงโทษลูกจ้างด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือทั้งสองครั้ง ในครั้งที่ 3 นายจ้างก็ลงโทษลูกจ้างเพียงการตักเตือนเป็นหนังสืออีก การตักเตือนเป็นหนังสือหมายความว่าห้ามกระทำผิดเรื่องนั้นซ้ำอีก มิฉะนั้นจะลงโทษสถานหนัก แต่ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดฐานละทิ้งหน้าที่เป็นครั้งที่ 4 อันจะเป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเตือนซึ่งได้เตือนไว้แล้วรวม 3 ครั้ง การที่นายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเหตุว่าได้ตักเตือนแล้วนั้น จึงเท่ากับว่าลูกจ้างกระทำผิดครั้งเดียวแต่ถูกลงโทษถึงสองครั้ง การเลิกจ้างลูกจ้างจึงไม่ชอบ

(3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1128/2544 นายจ้างลงโทษลูกจ้างโดยออกไปเดือน 1 ใบและหักค่าจ้างร้อยละ 10 นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดขั้นตอนการ

- กระทำผิดครั้งที่ 1 ใ้รับหนังสือเตือนครั้งแรก
- กระทำผิดครั้งที่ 2 ใ้รับหนังสือเตือนครั้งที่สอง
- กระทำผิดครั้งที่ 3 ถูกพักงานโดยไม่ใ้รับค่าจ้าง
- กระทำผิดครั้งที่ 4 เลิกจ้าง

และตามประกาศของนายจ้างใ้กำหนดการลงโทษทางวินัยพนักงานใหม่เป็นว่า

- “พนักงานที่ใ้รับใบเตือนความประพฤติ 1 ใบ จะถูกลดเงินเดือน 5%
- พนักงานที่ใ้รับใบเตือนความประพฤติ 2 ใบ จะถูกลดเงินเดือน 10%
- พนักงานที่ใ้รับใบเตือนความประพฤติ 3 ใบ เลิกจ้าง”...

ประกาศของนายจ้างดังกล่าวกำหนดโทษทางวินัยลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหนักขึ้นกว่าที่กำหนดไว้เดิมในคู่มือพนักงาน ย่อมไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างของจำเลยยิ่งกว่า การที่นายจ้างปิดประกาศใ้ลูกจ้างทราบแล้ว แม้จะไม่มีลูกจ้างคนใ้คัดค้านก็ตาม ก็ยังไม่อาจถือว่าลูกจ้างใ้ความยินยอมที่จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้ว ดังนั้นจำนายจ้างไม่อาจที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใ้ผิดไปจากวิธีการลงโทษเดิมตามที่กำหนดไว้ในคู่มือพนักงานใ้ได้...

ทั้งยังมีคำวินิจฉัยในทำนองเดียวกัน เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1244/2541, 5864/2531 เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวแสดงว่า ในการพิพากษาคดีแรงงานนั้นจะต้องนำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละสถานประกอบการมาประกอบการวินิจฉัย ซึ่งในแต่ละแห่งนายจ้างมีการกำหนดบทโทษทางวินัยใ้แตกต่างกัน หลากหลายรูปแบบ ทำให้มีคำวินิจฉัยที่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน จึงไม่มีบรรทัดฐานในการลงโทษทางวินัยในสังคมแรงงานที่เป็นมาตรฐานและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ในแนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 ในข้อกำหนดข้อที่ 6 เกี่ยวกับ “การลงโทษทางวินัย” มีหลักเกณฑ์ว่า การลงโทษทางวินัยจะต้องโปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนั้น กฎหมายแรงงานของบางประเทศ เช่น ประเทศคาซัคสถาน ก็ยังกำหนดใ้การกระทำแต่ละครั้งจะทำการลงโทษทางวินัยใ้ได้

6. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาที่ทำให้ความผิดทางวินัยระงับลง

เมื่อนายจ้างมีการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างแล้ว โดยทั่วไปลูกจ้างทุกคนจะเข้าใจว่าความผิดนั้นได้ลบล้างไปด้วยการรับโทษทางวินัยเสร็จสิ้น แต่ยังมีนายจ้างบางส่วน เมื่อเวลาผ่านไปเป็นปีมักจะนำเอาความผิดต่างๆที่ลูกจ้างได้กระทำไปมาอ้างหรือว่ากล่าวลูกจ้างอีกทั้งที่นายจ้างได้ลงโทษทางวินัยในความผิดนั้นแล้ว ซึ่งความผิดในแต่ละครั้งที่ลูกจ้างกระทำก็น่าจะสิ้นสุดลงเมื่อนายจ้างลงโทษลูกจ้างไม่ควรนำมาสะสมกล่าวอ้างให้เกิดความหวาดหวั่นเป็นข้อพิพาทขึ้นอีก เช่น ในกรณีที่มีข้อพิพาทไปสู่ศาลแรงงาน นายจ้างส่วนมากจะนำความผิดของลูกจ้างทั้งหมดมาให้การในชั้นศาลเป็นข้อเท็จจริงที่ไม่น่าจะนำมาพิจารณาเป็นต้น กรณีดังกล่าวเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับระยะเวลาของความผิดที่เกิดขึ้น คือคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 362/2525 ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับฐานมาทำงานสายในปี พ.ศ.2522 ถึงปี พ.ศ. 2524 รวม 14 ครั้ง ตามข้อบังคับของนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับการตัดเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือถูกตัดค่าจ้าง นายจ้างทำหนังสือเตือน 10 ฉบับ และครั้งสุดท้ายได้คาดโทษลูกจ้างไว้ แต่ลูกจ้างก็ยังมาทำงานสายอีกจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับซึ่งนายจ้างได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

คำวินิจฉัยดังกล่าว เป็นการนำระยะเวลาที่ลูกจ้างมาทำงานสายตั้งแต่ปี พ.ศ.2522 ถึงปีพ.ศ.2524 มารวมเป็นความผิดประกอบการพิจารณา ซึ่งความผิดดังกล่าวน่าจะสิ้นสุดไปเมื่อนายจ้างได้มีการลงโทษโดยตัดเดือนเป็นหนังสือหรือตัดค่าจ้างแล้ว โดยแยกส่วนความผิดที่ระงับแล้วออกไปนายจ้างไม่ควรนำความผิดของลูกจ้างมาอ้างพิจารณาอีก ควรจะมีความชัดเจนและมีรูปแบบที่มีขอบเขต

ในแนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 ในข้อกำหนดข้อที่ 6 เกี่ยวกับ “การลงโทษทางวินัย” มีหลักเกณฑ์ว่าการลงโทษทางวินัยจะต้องโปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนั้น กฎหมายแรงงานของบางประเทศ เช่น ประเทศคาซัคสถาน ก็ยังกำหนดให้การ

7. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินมาตรการทางวินัย

เมื่อมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างฝ่าฝืนวินัยเกิดขึ้น นายจ้างส่วนใหญ่มิได้กำหนดหรือปฏิบัติตามขั้นตอนการพิจารณาโทษทางวินัยที่เหมาะสม การดำเนินมาตรการทางวินัยจึงไม่มีรูปแบบหรือมีมาตรฐานให้เกิดความรอบคอบได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด และเป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ทำให้การดำเนินมาตรการทางวินัยของนายจ้างบางราย เป็นการรับฟังความฝ่ายเดียว ไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม ไม่ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงโดยแน่ชัด ไม่ให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงแสดงเหตุผล หรือแก้ข้อกล่าวหา จึงไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินมาตรการทางวินัยที่ชัดเจนไว้ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม

8. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษ

แม้กฎหมายแรงงานหลายฉบับจะให้สิทธิแก่นายจ้างในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างไว้นั้น แต่ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดถึงการลงโทษไว้ ปรากฏว่านายจ้างบางแห่งใช้วิธีการลงโทษที่ประหลาดหลายรูปแบบจนกลายเป็นข้อพิพาทแรงงาน เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1896/2543 การที่ให้ลูกจ้างไปทำความสะอาดโดยสภาพเป็นงานที่ต่ำกว่า ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้ง และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5515/2540 การที่ให้ลูกจ้างไปทำความสะอาดเช่นกัน แต่ถือว่าการมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษ คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับแรก และฉบับที่สองวินิจฉัยแตกต่างกัน แสดงถึงสังคมแรงงานยังไม่มีหลักเกณฑ์รูปแบบและคำจำกัดความของคำว่า

จะเห็นได้ว่าการลงโทษเป็นเรื่องที่มีความละเอียดมีผลกระทบต่อความรู้สึกของลูกจ้างทั่วประเทศ ดังนั้นคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษจึงควรมีหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสม ดังนี้

1. นายจ้างจะลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น
2. การลงโทษทางวินัยจะต้องทำเป็นหนังสือและต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงโทษในครั้งต่อไป
3. นายจ้างมีสิทธิยกเลิกคำสั่งการลงโทษทางวินัยก่อนระยะเวลา โดยการร้องขอของลูกจ้าง

ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐก็มีความเห็นพ้องกันว่าเป็นมาตรการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานของบางประเทศ เช่น ประเทศคาซัคสถาน มาตรา 95 ข้อ 4 คำสั่งเกี่ยวกับการบริหารการลงโทษทางวินัยจะต้องกระทำเป็นหนังสือเพื่อให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบ และมาตรา 96 ข้อ 2 นายจ้างซึ่งได้มีคำสั่งลงโทษทางวินัยมีสิทธิที่จะยกเลิกโทษทางวินัยก่อนระยะเวลาข้างต้น โดยคำสั่งของนายจ้างเองโดยการร้องขอของลูกจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของลูกจ้าง หรือโดยคำขอของลูกจ้าง หรือผู้แทนของลูกจ้างนั้น ประเทศเนปาล มาตรา 53 (2) ถ้าลูกจ้างไม่ยื่นคำชี้แจงภายในเวลาที่กำหนดใน (1) หรือคำชี้แจงนั้นไม่เป็นที่พอใจ ลูกจ้างนั้นจะถูกลงโทษตามมาตรา 50 และมาตรา 53 (3) ถ้าลูกจ้างไม่รับการแจ้งให้ส่งคำชี้แจงตาม (1) หรือยังคงไม่มาทำงานให้ถือว่าลูกจ้างนั้นได้รับแจ้งให้ส่งคำชี้แจงแล้วต่อเมื่อการแจ้งให้ส่งคำชี้แจงนั้นได้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนและได้ปิดประกาศไว้ในสถานประกอบกิจการนั้น

ในแนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA8000 ในข้อกำหนดข้อที่ 6 เกี่ยวกับ “การลงโทษทางวินัย” โดยมีหลักเกณฑ์ว่านายจ้างต้องปฏิบัติต่อพนักงานลูกจ้างทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ ห้ามไม่ให้มีการบังคับขู่เข็ญหรือการทำทารุณต่อลูกจ้าง ไม่ว่าจะผ่านทางร่างกาย เพศ จิตใจ หรือโดยวาจา การลงโทษทางวินัยจะต้องโปร่งใส และเป็นธรรมด้วย

9. การอุทธรณ์

เมื่อนายจ้างได้ใช้มาตรการทางวินัยในการลงโทษแก่ลูกจ้างแล้วการที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายทำผิดวินัยและนายจ้างเป็นผู้ใช้อำนาจในการลงโทษนั้น ความสมดุลงของโทษที่นายจ้างใช้ลงแก่ลูกจ้างกับความผิดที่ลูกจ้างกระทำไปนั้นจะเป็นการยุติโดยธรรมเพียงใด หากลูกจ้างเห็นว่า การลงโทษนั้นไม่เป็นธรรมแก่ตน ก็ไม่สามารถดำเนินการอย่างใดได้ บางรายก็นำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน ซึ่งทำให้ศาลแรงงานต้องพิจารณาคดีเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยของลูกจ้างโดยไม่จำเป็น จึงควรมีบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการลงโทษทางวินัย โดยไปขอรับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของทางราชการก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาล คือ

1. หากลูกจ้างเห็นว่านายจ้างลงโทษตนโดยไม่ถูกต้องเหมาะสม ลูกจ้างนั้นมีสิทธิร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อพิจารณาและดำเนินการไกล่เกลี่ย หรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล

2. ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้ โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินการก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้างนอกจากนั้น กฎหมายแรงงานของบางประเทศ เช่น ประเทศคาซัคสถาน ก็ยังกำหนดให้ลูกจ้างอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยได้ทุกกรณี ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานส่วนบุคคล ประเทศเคนยาเนีย ก็ยังกำหนดให้ถ้าลูกจ้างไม่พอใจต่อการลงโทษทางวินัยของนายจ้าง ลูกจ้างนั้นอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อเจ้าหน้าที่แรงงานได้ ทั้งนี้ภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่นายจ้างลงโทษ และยังคงกำหนดเมื่อรับคำร้องจากลูกจ้างแล้ว เจ้าหน้าที่แรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง

10. ข้อมูลสำรวจความคิดเห็นมาตรการในการลงโทษทางวินัย

การศึกษาความคิดเห็นเรื่องมาตรการในการลงโทษทางวินัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายจ้าง จำนวน 100 คน ลูกจ้างจำนวน 300 คน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 100 คน รวมทั้งสิ้น 500 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS FOR WINDOWS โดยการหาความถี่และร้อยละ และในส่วนการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยการใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทาง

วินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลของนายจ้าง

2.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

2.2 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัย

ที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลของลูกจ้าง

3.1 ข้อมูลทั่วไปของลูกค้า

3.2 ความคิดเห็นของลูกค้าเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตอนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ การตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน และเลิกจ้าง

5.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	273	54.6
หญิง	227	45.4
รวม	500	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 54.6 และเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 45.4

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
15-20 ปี	15	3.0
21-30 ปี	136	27.2
31-40 ปี	173	34.6
41-50 ปี	107	21.4
50 ปีขึ้นไป	69	13.8
รวม	500	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.8 และ อายุ 15-20 ปี ร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้าง	100	20.0
ลูกจ้าง	300	60.0
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	100	20.0
รวม	500	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ ร้อยละ 60.0 เป็นกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
4 เดือน - 1 ปี	34	6.8
1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	69	13.8
3 ปีขึ้นไป - 6 ปี	81	16.2
6 ปีขึ้นไป-10 ปี	93	18.6
10 ปีขึ้นไป	223	44.6
รวม	500	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา 6 ปีขึ้นไป – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.6 ร้อยละ 16.2 3 ปีขึ้นไป - 6ปี 1 ปีขึ้นไป - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8 และ 4 เดือน – 1 ปี ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	57	11.4
ม.6 และปวช.	99	19.8
ปวส. และอนุปริญญา	52	10.4
ปริญญาตรี	222	44.4
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	70	14.0
รวม	500	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 44.4 รองลงมา คือ ม.6 และปวช. คิดเป็นร้อยละ 19.8 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.0 ร้อยละ 11.4 ต่ำกว่า ม.6 และร้อยละ 10.4 ปวส.และอนุปริญญา ตามลำดับ

1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัย ที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	331	66.2
ไม่เห็นด้วย	169	33.8
รวม	500	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.2 เห็นด้วยกับมาตรการในการลงทะเบียนวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงทะเบียนแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ ดังต่อไปนี้ คือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ 3. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน 4. เลิกจ้าง และร้อยละ 33.8 ไม่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว ตารางที่ 7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นกับมาตรการในการลงทะเบียนวินัย และกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงทะเบียนแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ

ความคิดเห็นในการลงทะเบียนวินัย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ตักเตือนด้วยวาจา	24.6	75.4
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ	27.4	72.6
3. ตัดค่าจ้าง	18.6	81.4
- ไม่เกิน 5 %	15.2	
- ไม่เกิน 10 %	3.4	
4. ลดค่าจ้าง	11.8	88.2
- ไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน	11.0	
- ไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน	0.8	
5. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง	15.6	84.4
- ไม่เกิน 3 วัน	9.6	
- ไม่เกิน 7 วัน	5.4	
- ไม่เกิน 10 วัน	0.6	
6. เลิกจ้าง	8.8	91.2

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการในการลงทะเบียนวินัยโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงทะเบียนแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษคือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ 3. ตัดค่าจ้างไม่เกิน 5 % และไม่เกิน 10 % 4. ลดค่าจ้างไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน และไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน 5. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 3 วัน ไม่เกิน 7 วัน และไม่เกิน 10 วัน 6. เลิกจ้างดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติ ไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
1	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ ได้โดยชอบด้วย กฎหมายและผูกพันลูกจ้าง			
	1.1 ลดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (เช่น โบนัส , การให้พักอาศัยในบ้านพัก เป็นต้น) ตามอัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี	2.73	1.31	ปานกลาง
	1.2 งดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตาม ระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกิน 1 ปี	2.52	1.20	ปานกลาง
	1.3 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างไม่ ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในการกระทำผิดทางวินัย ครั้งนั้น และลูกจ้างตกลงให้ลงโทษอย่างหนึ่งอย่าง ใดตามที่กำหนดไว้ในครั้งต่อไป	3.23	1.12	ปานกลาง
1.4 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างจะไม่ ลงโทษลูกจ้างถึงขั้นเลิกจ้างในความผิดร้ายแรงที่ ลูกจ้างกระทำในครั้งนั้น โดยลงโทษ สถานอื่นแทน และลูกจ้างตกลงให้ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก หาก กระทำผิดนั้นซ้ำอีก หรือกระทำผิดร้ายแรงประการ อื่น	3.25	1.22	ปานกลาง	
2	กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เท่านั้น	3.91	0.92	มาก

3	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง(กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไปได้ตาม สัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน)	3.46	1.16	ปานกลาง
---	--	------	------	---------

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติ ไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
4	กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหาก นายจ้างทราบการกระทำผิด วินัยนั้นแล้วไม่ได้ ลงโทษภายใน 1 ปี	3.41	1.16	ปานกลาง
5	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องและตกลงในเรื่อง ค่าเสียหาย อันเกิดจากการทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ ในจำนวนที่ไม่เกินกว่าความเสียหายจริง	3.38	1.20	ปานกลาง
6	กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้ง การลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ	4.08	0.88	มาก
7	กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอ ต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย หรือให้ นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล	3.65	1.13	มาก
8	กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้อง ร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง	3.49	1.21	ปานกลาง
รวม		3.37	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มาตรการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น และกำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้ นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปศาล และสำหรับมาตรการอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลของนายจ้าง

2.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	77	77.0
หญิง	23	23.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า นายจ้างเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.0 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 23.0

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	5	5.0
31-40 ปี	20	20.0
41-50 ปี	30	30.0

50 ปีขึ้นไป	45	45.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า อายุของนายจ้างส่วนใหญ่ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็น ร้อยละ 30.0 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
3 ปีขึ้นไป – 6 ปี	7	7.0
6 ปีขึ้นไป – 10 ปี	12	12.0
10 ปีขึ้นไป	81	81.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมา 6 ปีขึ้นไป – 10 ปี ร้อยละ 12.0 และ 3 ปีขึ้นไป – 6 ปี ร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	3	3.0
ม.6 และปวช.	8	8.0
ปวส. และอนุปริญญา	7	7.0
ปริญญาตรี	50	50.0
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	32	32.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับการศึกษาของนายจ้างส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.0 ม.6 และปวช. ร้อยละ 8.0 ปวส. และอนุปริญญา ร้อยละ 7.0 และร้อยละ 3.0 ต่ำกว่า ม.6 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	67	67.0
ไม่เห็นด้วย	33	33.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.0 เห็นด้วยกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ ดังต่อไปนี้ คือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ 3. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน 4. เลิกจ้าง และร้อยละ 33.0 ไม่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว

ตารางที่ 14 ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัย และกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ

ความคิดเห็นในการลงโทษ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ตักเตือนด้วยวาจา	17.0	83.0
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ	26.0	74.0
3. ตัดค่าจ้าง	21.0	79.0
-ไม่เกิน 5 %	12.0	
-ไม่เกิน 10 %	9.0	
4. ลดค่าจ้าง	16.0	84.0
-ไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน	12.0	
-ไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน	4.0	
5. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง	23.0	77.0
-ไม่เกิน 3 วัน	9.0	
-ไม่เกิน 7 วัน	13.0	
-ไม่เกิน 10 วัน	1.0	
6. เลิกจ้าง	22.0	78.0

จากตารางที่ 14 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ คือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับ
มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติ ไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
1	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ ได้โดยชอบด้วย กฎหมายและผูกพันลูกจ้าง			
	1.1 ลดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (เช่น โบนัส, การให้พักอาศัยในบ้านพัก เป็นต้น)ตาม อัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี	3.35	1.23	ปานกลาง
	1.2 งดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตาม ระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกิน 1 ปี	3.08	1.22	ปานกลาง
	1.3 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างไม่ ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในการกระทำผิดทางวินัย ครั้งนั้น และลูกจ้างตกลงให้ลงโทษอย่างหนึ่งอย่าง ใดตามที่กำหนดไว้ในครั้งต่อไป	2.95	1.28	ปานกลาง
	1.4 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างจะไม่ ลงโทษลูกจ้างถึงขั้นเลิกจ้างในความผิดร้ายแรงที่ ลูกจ้างกระทำในครั้งนั้น โดยลงโทษ สถานอื่นแทน และลูกจ้างตกลงให้ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก หาก กระทำผิดนั้นซ้ำอีก หรือกระทำผิดร้ายแรงประการ อื่น	2.93	1.30	ปานกลาง
2	กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	3.81	0.96	มาก

3	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง (กรณีมาสายหรือล่องหนที่ไป) ได้ตาม สัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน	3.98	0.92	มาก
---	--	------	------	-----

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติ ไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
4	กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหาก นายจ้างทราบการกระทำผิด วินัยนั้นแล้วไม่ได้ ลงโทษภายใน 1 ปี	3.91	0.86	มาก
6	กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้ง การลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ	4.05	0.74	มาก
7	กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอ ต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย หรือให้ นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาล	3.16	1.18	ปานกลาง
8	กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้อง ร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง	2.92	1.24	ปานกลาง
รวม		3.41	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า นายจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) และเมื่อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลของลูกจ้าง

3.1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	160	53.3
หญิง	140	46.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 16 พบว่า ลูกจ้างเป็นเพศชาย ร้อยละ 53.3 และเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 46.7

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
15-20 ปี	15	5.0
21-30 ปี	119	39.7

31-40 ปี	110	36.7
41-50 ปี	45	15.0
50 ปีขึ้นไป	11	3.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 17 พบว่า อายุของลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 อายุ 15-20 ปี ร้อยละ 5.0 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
4 เดือน - 1 ปี	33	11.0
1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	64	21.3
3 ปีขึ้นไป - 6 ปี	60	20.0
6 ปีขึ้นไป - 10 ปี	53	17.7
10 ปีขึ้นไป	90	30.0
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 18 พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา คือ 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 3 ปีขึ้นไป – 6 ปี ร้อยละ 20.0 6 ปีขึ้นไป – 10 ปี ร้อยละ 17.7 และ 4 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	54	18.0
ม.6 และปวช.	87	30.0
ปวส. และอนุปริญญา	41	13.7
ปริญญาตรี	96	32.0
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	22	7.3

รวม	300	100.0
-----	-----	-------

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับการศึกษาของลูกจ้างส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ ม.6 และปวช. ร้อยละ 30.0 ต่ำกว่า ม.6 คิดเป็นร้อยละ 18.0 ปวส. และอนุปริญญา ร้อยละ 13.7 และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	199	66.3
ไม่เห็นด้วย	101	33.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 20 พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.3 เห็นด้วยกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษดังต่อไปนี้คือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ 3. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน 4. เลิกจ้าง และร้อยละ 33.7 ไม่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว

ตารางที่ 21 ร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัย และกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ

ความคิดเห็นในการลงโทษ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ตักเตือนด้วยวาจา	29.3	70.7
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ	27.7	72.3
3. ตัดค่าจ้าง	16.3	83.7
-ไม่เกิน 5 %	14.7	
-ไม่เกิน 10 %	1.6	
4. ลดค่าจ้างไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน	8.0	92.0
5. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง	12.3	87.7
-ไม่เกิน 3 วัน	9.3	
-ไม่เกิน 7 วัน	2.3	
-ไม่เกิน 10 วัน	0.7	
6. เลิกจ้าง	3.0	97.0

จากตารางที่ 21 พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ คือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ 3. ตัดค่าจ้างไม่เกิน 5% และไม่เกิน 10% 4. ลดค่าจ้างไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน 5. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 3 วัน ไม่เกิน 7 วัน และไม่เกิน 10 วัน 6. เลิกจ้าง ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ ได้โดยชอบด้วยกฎหมายและผูกพันลูกจ้าง			
	1.1 ลดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (เช่น โบนัส, การให้พักอาศัยในบ้านพักเป็นต้น) ตามอัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี	2.36	1.22	น้อย
	1.2 งดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกิน 1 ปี	2.23	1.12	น้อย
	1.3 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างไม่ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในการกระทำผิดทางวินัยครั้งนั้น และลูกจ้างตกลงให้ลงโทษอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนดไว้ในครั้งต่อไป	3.34	1.03	ปานกลาง
	1.4 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างจะไม่ลงโทษลูกจ้างถึงขั้นเลิกจ้างในความผิดร้ายแรงที่ลูกจ้างกระทำในครั้งนั้น โดยลงโทษ สถานอื่นแทน และลูกจ้างตกลงให้ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก หากกระทำผิดนั้นซ้ำอีก หรือกระทำผิดร้ายแรงประการอื่น	3.47	1.15	ปานกลาง
2	กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น	3.90	0.91	มาก

3	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน	3.14	1.15	ปานกลาง
---	--	------	------	---------

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
4	กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหากนายจ้างทราบการกระทำผิด วินัยนั้นแล้วไม่ได้ลงโทษภายใน 1 ปี	3.21	1.15	ปานกลาง
6	กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ	3.99	0.94	มาก
7	กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล	3.87	1.05	มาก
8	กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อนหากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง	3.60	1.14	มาก
รวม		3.28	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มาตรการที่ลูกจ้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	36	36.0
หญิง	64	64.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 23 พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.0 และเพศชายคิดเป็น ร้อยละ 36.0

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
------	-------	--------

21-30 ปี	12	12.0
31-40 ปี	43	43.0
41-50 ปี	32	32.0
50 ปีขึ้นไป	13	13.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 24 พบว่า อายุของเจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.0 และ 21-30 ปี ร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
4 เดือน - 1 ปี	1	1.0
1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	5	5.0
3 ปีขึ้นไป - 6 ปี	14	14.0
6 ปีขึ้นไป - 10 ปี	28	28.0
10 ปีขึ้นไป	52	52.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 25 พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ 6 ปีขึ้นไป - 10 ปี ร้อยละ 28. 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี ร้อยละ 14.0 1 ปีขึ้นไป - 3 ปี ร้อยละ 5.0 และร้อยละ 1.0 คือ 4 เดือน - 1 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
---------------	-------	--------

ม.6 และปวช.	4	4.0
ปวส. และอนุปริญญา	4	4.0
ปริญญาตรี	76	76.0
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	16	16.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.0 และม.6 ปวช. และปวส. อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

4.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	65	65.0
ไม่เห็นด้วย	35	35.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 27 พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.0 เห็นด้วยกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ ดังต่อไปนี้คือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ 3. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน 4. เลิกจ้าง และร้อยละ 35.0 ไม่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว

ตารางที่ 28 ร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำแนกตามความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยและกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ

ความคิดเห็นในการลงโทษ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ตักเตือนด้วยวาจา	18.0	82.0
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ	28.0	72.0
3. ตัดค่าจ้าง	23.0	77.0
-ไม่เกิน 5 %	20.0	
-ไม่เกิน 10 %	3.0	
4. ลดค่าจ้างไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน	19.0	81.0
5. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง	18.0	82.0
-ไม่เกิน 3 วัน	11.0	
-ไม่เกิน 7 วัน	7.0	
6. เลิกจ้าง	13.0	87.0

จากตารางที่ 28 พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษ คือ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นหนังสือ 3. ตัดค่าจ้างไม่เกิน 5% และไม่เกิน 10% 4. ลดค่าจ้างไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน 5. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 3 วัน ไม่เกิน 7 วัน และไม่เกิน 10 วัน 6. เลิกจ้าง ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับ
กับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติ ไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
1	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ ได้โดยชอบด้วย กฎหมายและผูกพันลูกจ้าง			
	1.1 ลดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (เช่น โบนัส, การให้พักอาศัยในบ้านพักเป็นต้น) ตามอัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี	3.23	1.25	ปานกลาง
	1.2 งดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตาม ระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกิน 1 ปี	2.86	1.12	ปานกลาง
	1.3 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างไม่ ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในการกระทำผิดทางวินัย ครั้งนั้น และลูกจ้างตกลงให้ลงโทษอย่างหนึ่งอย่าง ใดตามที่กำหนดไว้ในครั้งต่อไป	3.18	1.14	ปานกลาง
	1.4 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างจะไม่ ลงโทษลูกจ้างถึงขั้นเลิกจ้างในความผิดร้ายแรงที่ ลูกจ้างกระทำในครั้งนั้น โดยลงโทษ สถานอื่นแทน และลูกจ้างตกลงให้ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก หาก กระทำผิดนั้นซ้ำอีก หรือกระทำผิดร้ายแรงประการ อื่น	2.91	1.18	ปานกลาง
2	กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	4.04	0.89	มาก

3	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตาม สัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน	3.90	1.11	มาก
---	--	------	------	-----

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย	ความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
4	กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหาก นายจ้างทราบการกระทำผิด วินัยนั้นแล้วไม่ได้ลงโทษภายใน 1 ปี	4.00	0.86	มาก
5	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องและตกลงในเรื่อง ค่าเสียหาย อันเกิดจากการทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ใน จำนวนที่ไม่เกินกว่าความเสียหายจริง	3.77	1.10	มาก
6	กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้ง การลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ	4.35	0.73	มาก
7	กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอ ต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย หรือให้นายจ้างแก้ไขได้หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธิ นำคดีไปมากสู่ศาล	3.51	1.13	มาก
8	กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้อง ร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อน หาก นายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง	3.74	1.22	มาก

รวม	3.41	0.55	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตารางที่ 29 พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มาตรการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหากนายจ้างทราบการกระทำผิดวินัยนั้นแล้วไม่ได้ลงโทษภายใน 1 ปี กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องและตกลงในเรื่องค่าเสียหายอันเกิดจากการทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ในจำนวนที่ไม่เกินกว่าความเสียหายจริง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปมากสู่ศาล และสำหรับมาตรการอื่นๆ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ คือ การตักเตือนด้วยวาจา การตักเตือนเป็นหนังสือ การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน และการเลิกจ้าง

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ

สถานภาพ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม
นายจ้าง	67 (13.4)	33 (6.6)	100 (20.0)
ลูกจ้าง	199 (39.8)	101 (20.2)	300 (60.0)
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	65 (13.0)	35 (7.0)	100 (20.0)

รวม	331 (66.2)	169 (33.8)	500 (100.0)
-----	---------------	---------------	----------------

จากตารางที่ 30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษดังต่อไปนี้ คือ 1. การตัดเดือนด้วยวาจา 2. ตัดเดือนเป็นหนังสือ 3. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน และ 4. เลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 66.2 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 33.8

5.2 ตารางที่ 31

DRPU

ตารางที่ 31 (ต่อ)

จากตารางที่ 31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มาตรการที่กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ รองลงมา คือ กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้หากไม่เป็นที่พอใจ จึงจะมีสิทธินำคดีไปมากสู่ศาล และกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในส่วนของ การกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง สำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัย หากนายจ้างทราบการกระทำผิด วินัยนั้นแล้วไม่ได้ลงโทษภายใน 1 ปีกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องและตกลงในเรื่องค่าเสียหายอันเกิดจากการทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ ในจำนวนที่ไม่เกินกว่าความเสียหายจริงตามลำดับ มาตรการที่กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ได้โดยชอบด้วยกฎหมายและผูกพันลูกจ้างนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างจะไม่ลงโทษลูกจ้างถึงขั้นเลิกจ้างในความผิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 500 คน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม โดยมีสถานภาพและประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นนายจ้าง จำนวน 100 คน มีอายุอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป การศึกษาจบระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่ นายจ้างดังกล่าวเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการสมาคมนายจ้าง เป็นกรรมการสภาองค์กรการนายจ้าง และเป็นคณะทำงานด้านแรงงานและนายจ้างในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง จำนวน 300 คน มีอายุอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 21-30 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป การศึกษาจบระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่ ลูกจ้างดังกล่าวเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสภาองค์กรการลูกจ้าง ลูกจ้างจากโรงงานอุตสาหกรรม และลูกจ้างที่มีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะภาพจะเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 100 คน มีอายุอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 31-40 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป การศึกษาจบระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่รัฐดังกล่าวเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง เป็นนักวิชาการ และเป็นเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน เช่น พนักงานตรวจแรงงาน นิติกรใน กองคุ้มครองแรงงานหรือกองนิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิ ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ตักเตือนด้วยวาจา
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ
3. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน
4. เลิกจ้าง

นอกจากนี้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นในการ ลงโทษทางวินัยเรื่องการตัดค่าจ้าง การลดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างและการเลิกจ้าง ส่วนมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ จะให้บัญญัติไว้ในกฎหมาย

(1) กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

(2) กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้าง กระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ

(3) กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล

ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของนายจ้าง มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยควรที่จะให้บัญญัติไว้ในกฎหมาย

(1) กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

(2) กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณจาก ระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน

(3) กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องและตกลงในเรื่องค่าเสียหาย อันเกิดจากการทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ในจำนวนที่ไม่เกินกว่าความเสียหายจริง

(4) นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ

ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของลูกจ้าง มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยควรที่จะให้บัญญัติไว้ในกฎหมาย

(1) กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

(2) กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ

(3) กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการไต่ถามหรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล

(4) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง

ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของลูกจ้าง มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่จะให้บัญญัติไว้ในกฎหมาย ในกรณีกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ได้โดยชอบด้วยกฎหมายและผูกพันลูกจ้าง

(1) การลดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (เช่น โบนัส, การให้พักอาศัยในบ้านพัก เป็นต้น) ตามอัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี

(2) การงดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกิน 1 ปี

ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐ มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยควรที่จะให้บัญญัติไว้ในกฎหมาย

- (1) กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น
- (2) กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน
- (3) กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหากนายจ้างทราบการกระทำผิดวินัยนั้นแล้วไม่ได้ลงโทษภายใน 1 ปี
- (4) กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องและตกลงในเรื่องค่าเสียหาย อันเกิดจากการทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ในจำนวนที่ไม่เกินกว่าความเสียหายจริง
- (5) กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ
- (6) กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล
- (7) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้ โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง

11. สรุปการศึกษาและวิเคราะห์

จากการดำเนินการวิจัยเชิงเอกสารและเชิงปริมาณ มีข้อค้นพบทั้ง 2 วิธีดังกล่าวในเชิงสนับสนุนกันว่าในการกำหนดวินัยในการทำงาน และการลงโทษทางวินัยในสถานประกอบกิจการนั้น มีปัญหาในทางปฏิบัติโดยเฉพาะการกำหนดความผิดทางวินัยที่ไม่มีขอบเขต ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่เป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย มีการกำหนดโทษทางวินัยที่แตกต่างและหลากหลายโดยไม่จำกัดประเภทของโทษ มีการลงโทษหลายสถานและลงโทษซ้ำต่อการกระทำผิดครั้งเดียวเป็นโทษที่ผิดกฎหมาย ผิดต่อศีลธรรม ไม่มีการตรวจสอบ ไม่ให้โอกาสลูกจ้างได้อุทธรณ์ภายในสถานประกอบกิจการ ไม่มีมาตรการในการร้องขอต่อเจ้าหน้าที่รัฐ อีกทั้งยังมีปัญหาในทางกฎหมายโดยเฉพาะการใช้และการตีความของ

- (1) กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น
 - (2) กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้าง ต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ
 - (3) กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล
- จึงมีข้อเสนอสนับสนุนสมควรตรากฎหมายเป็นหมวดหนึ่ง “วินัยและโทษทางวินัย” จะได้มีมาตรการการลงโทษทางวินัยที่ถูกต้องเป็นธรรมแก่สังคมแรงงานไทย และได้มาตรฐานสากล

5.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย	นายจ้าง		ลูกจ้าง		เจ้าหน้าที่		ความคิดเห็นโดยรวม	
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D
1	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ ได้ โดยชอบด้วยกฎหมายและผูกพันลูกจ้าง								
	1.1 ลดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (เช่น โบนัส , การให้พักอาศัยในบ้านพัก เป็นต้น) ตามอัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี	3.35	1.23	2.36	1.22	3.23	1.25	2.73	1.15
	1.2 งดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี	3.08	1.22	2.23	1.12	2.86	1.12	2.52	1.20
	1.3 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างจะไม่ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในการกระทำผิดทางวินัยครั้งนั้น และลูกจ้างตกลงให้ลงโทษอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนดไว้ในครั้งต่อไปนี้	2.95	1.28	3.34	1.03	3.18	1.14	3.23	1.12
	1.4 ตกลงกับลูกจ้างเป็นหนังสือว่านายจ้างจะไม่ลงโทษลูกจ้างถึงขั้นเลิกจ้างในความผิดร้ายแรงที่ลูกจ้างกระทำในครั้งนั้น โดยลงโทษ สถานอื่นแทน และลูกจ้างตกลงให้ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก หากกระทำผิดนั้นซ้ำอีก หรือกระทำผิดร้ายแรงประการอื่น	2.93	1.30	3.47	1.15	2.91	1.18	3.25	1.22
2	กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น	3.81	0.96	3.90	0.91	4.04	0.89	3.91	0.92

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ลำดับ ที่	มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย	นายจ้าง		ลูกจ้าง		เจ้าหน้าที่		ความคิดเห็นโดยรวม	
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D
3	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่มาทำงาน	3.98	0.92	3.14	1.15	3.90	1.11	3.46	1.16
4	กำหนดให้นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษทางวินัยหากนายจ้างทราบการกระทำผิดวินัยนั้นแล้วไม่ได้ลงโทษภายใน 1 ปี	3.41	1.26	3.21	1.15	4.00	0.86	3.41	1.16
5	กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องและตกลงในเรื่องค่าเสียหายอันเกิดจากการทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ในจำนวนที่ไม่เกินกว่าความเสียหายจริง	3.91	0.86	3.08	1.23	3.77	1.10	3.38	1.20
6	กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้างโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ	4.05	0.74	3.99	0.94	4.35	0.73	4.08	0.88
7	กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล	3.16	1.18	3.87	1.05	3.51	1.13	3.65	1.13
8	กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินการก่อน หากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง	2.92	1.24	3.60	1.14	3.74	1.22	3.49	1.21
รวม		3.41	0.55	3.28	0.57	3.55	0.50	3.37	0.56

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีและประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยในข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการต่างๆ รวมทั้งวินัยและโทษทางวินัยด้วย นายจ้างแต่ละรายได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยไว้แตกต่างกันตามความรอบรู้ในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสบการณ์และความเห็นของตน ดังนั้นการกำหนดวินัยและโทษทางวินัยจึงมีความแตกต่างกันทั้งการกำหนดการกระทำที่เป็นความผิดทางวินัย และบทลงโทษทางวินัย ทั้งนี้เนื่องจากบทกฎหมายดังกล่าวข้างต้นไม่ได้กำหนดมาตรการ ขั้นตอน วิธีการลงโทษและประเภทของโทษทางวินัยไว้ จึงมีปัญหาลดลงกว่าการกระทำของลูกจ้างประเภทใดที่นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ และโทษทางวินัยประเภทใดที่เหมาะสมในการใช้ลงโทษลูกจ้าง เพื่อให้การพิจารณาปัญหาดังกล่าว เป็นไปโดยละเอียด กว้างขวาง และมีข้อเปรียบเทียบในทุกมิติ จึงได้ศึกษาจากกฎหมายที่กำหนดหลักการและประเด็นในทางปฏิบัติไว้ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นต้น แล้วนำไปพิจารณาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานราชการหรือของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เช่น การลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำของกระทรวงกลาโหม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บริษัท ป.ต.ท. จำกัด(มหาชน) เป็นต้น รวมทั้งคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ยังได้นำไปพิจารณาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานของบางประเทศ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางวินัยไว้ชัดเจนด้วย เช่น ประเทศคาซัคสถาน ประเทศแทนซาเนีย

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความผิดทางวินัย และการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง คือ

1. มีการกำหนดความผิดทางวินัยที่ไม่มีขอบเขตที่เหมาะสม และเป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของลูกจ้าง
2. มีการกำหนดความผิดทางวินัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่การงานโดยตรง
3. มีการกำหนดความผิดทางวินัยที่เป็นความประพฤตินอกเวลาทำงานของนายจ้าง
4. มีการกำหนดความผิดทางวินัยที่เป็นความประพฤตินอกสถานที่ทำงานและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างโดยตรง
5. มีการกำหนดโทษทางวินัยที่แตกต่างกันและหลากหลายโดยไม่จำกัดประเภทของโทษทางวินัย
6. มีการกำหนดโทษทางวินัยที่มีลักษณะขัดต่อกฎหมาย
7. มีการกำหนดโทษทางวินัยที่มีลักษณะขัดต่อศีลธรรม
8. มีการกำหนดโทษทางวินัยที่ขัดต่อแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและขัดต่อแนวปฏิบัติของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม
9. มีการลงโทษทางวินัยในความผิดที่ล่วงเลยเวลาที่จะนำมาลงโทษแล้ว
10. มีการลงโทษทางวินัยหลายสถานในการกระทำผิดข้อหาเดียว
11. มีการลงโทษทางวินัยซ้ำในการกระทำผิดครั้งเดียว
12. มีการลงโทษทางวินัยโดยอ้างความผิดเดิมรวมกับความผิดครั้งใหม่
13. มีการลงโทษทางวินัยโดยไม่มี การตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เหมาะสม

14. มีการลงโทษทางวินัยโดยไม่ให้ออกาสลูกจ้างได้โต้แย้งหรืออุทธรณ์การลงโทษนั้น ตามระบบการยุติข้อร้องทุกข์

15. ไม่มีมาตรการในการร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องถิ่นก่อนนำคดีไปสู่ศาล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการในการลงโทษทางวินัยของลูกจ้าง นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย ดังต่อไปนี้

1. กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ โดยเฉพาะโทษตักเตือน ด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน และ เลิกจ้าง

2. กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

3. กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้าง ต้องมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้แก่ลูกจ้างโดยมี รายละเอียดเกี่ยวกับวัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อ ข้อวินัยที่ลูกจ้างกระทำ ผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ

4. กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษ ร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อ ดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้างแก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล

2. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การคุ้มครองเรื่องมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเป็นผล จึงมีข้อ เสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติและกฎหมายดังนี้

1. ความผิดที่นายจ้างจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และนำมาลงโทษ ทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ ควรเป็นความผิดวินัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้าง หรือในเวลาทำงาน หรือในสถานประกอบการของนายจ้างเท่านั้น ส่วนความผิดที่ไม่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่ หรือเกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน หรือนอกสถานประกอบการของนายจ้างที่มีได้ก่อ ให้เกิดความเสียหายให้แก่นายจ้างโดยตรงนั้น นายจ้างไม่อาจกำหนดเป็นความผิดทางวินัยได้

2. ประเภทของโทษทางวินัยที่นายจ้างจะลงแก่ลูกจ้างได้ ควรเป็นประเภทของโทษทาง วินัยในรูปแบบของการบริหารบุคคลสากลที่เหมาะสมมีบรรทัดฐานเดียวกันโดยเฉพาะโทษดังนี้

2.1 การตัดเงินเดือนด้วยวาจา

2.2 การตัดเดือนเป็นหนังสือ

2.3 การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน

2.4 การเลิกจ้าง

3. โทษที่เกี่ยวข้องกับการตัดหรือหักหรือลดค่าจ้าง เป็นโทษที่นายจ้างไม่ควรใช้ลงแก่ลูกจ้าง เว้นแต่ในกรณีที่ลูกจ้างมาสายหรือละทิ้งหน้าที่การทำงาน นายจ้างย่อมมีความชอบธรรมที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้เฉพาะระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้มาทำงาน โดยคำนวณตามสัดส่วนของเวลาเทียบกับค่าจ้างได้

4. การลงโทษทางวินัยนายจ้าง ควรดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและลงโทษภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ทราบหรือควรได้ทราบการกระทำผิดวินัยของลูกจ้าง

5. ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดวินัยเพียงข้อหาเดียว นายจ้างควรลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเพียงสถานเดียว

6. ในกรณีที่มีการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในการกระทำผิดข้อหาใดไปแล้ว นายจ้างไม่ควรนำความผิดนั้นมาอ้างหรือลงโทษซ้ำอีก

7. ความผิดทางวินัยที่นายจ้างได้ลงโทษและลูกจ้างได้รับโทษไปแล้วเกินกว่า 1 ปี นายจ้างไม่ควรนำมาอ้างเพื่อการลงโทษในความผิดอื่นหรือเพื่อการใดโดยให้ถือว่าลูกจ้างไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

8. ก่อนที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้าง นายจ้างควรตรวจสอบหาข้อเท็จจริงให้ครบถ้วน โดยให้ลูกจ้างได้ทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะชี้แจงแสดงเหตุผลพร้อมพยานหลักฐาน

9. ในการลงโทษทางวินัย นายจ้างควรออกหนังสือแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดโดยย่อ และประเภทของโทษที่ลูกจ้างได้รับด้วย

10. นายจ้างควรลงโทษเฉพาะโทษทางวินัยที่ได้รับไว้ในช่วงบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

11. ในกรณีที่ลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการลงโทษ นายจ้างควรให้โอกาสลูกจ้างที่จะอุทธรณ์ต่อนายจ้างในระบบการยุติข้อร้องทุกข์

12. ลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับการลงโทษทางวินัยที่มีใช้การเลิกจ้าง ควรมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

13. ลูกจ้างควรนำคดีมาสู่ศาลได้ ต่อเมื่อได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว และไม่มีข้อตกลงหรือประนีประนอมกัน ส่วนการลงโทษถึงขั้นเลิกจ้างนั้น ลูกจ้างย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้ตามกฎหมายโดยไม่ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก่อน

14. เพื่อให้การกำหนดวินัยและการลงโทษทางวินัยมีขอบเขตที่เหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่ลักลั่น ไม่ล่วงละเมิดศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ไม่ขัดต่อศีลธรรม และไม่ขัดต่อมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 จึงสมควรตรากฎหมายโดยมีบทบัญญัติตั้งข้อเสนอนั้นขึ้นโดยอ้างต้น โดยอาจกำหนดเป็นหมวดหนึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

ร่าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ...

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ นับถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นหมวดที่ 9/1 และ มาตรา 115/1 ถึงมาตรา 115/13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“หมวด 9/1
วินัยและโทษวินัย

มาตรา 115/1 ในการกำหนดวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามมาตรา 108(6) นายจ้างจะกำหนดข้อห้ามและข้อต้องปฏิบัติสำหรับลูกจ้างได้เฉพาะในระหว่างเวลาทำงาน ในสถานที่ทำงาน หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น

นายจ้างจะกำหนดวินัยในช่วงนอกเวลาทำงานได้เฉพาะการกระทำที่มีผลทำให้ นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างชัดแจ้งหรือโดยตรงเท่านั้น

นายจ้างมีอำนาจที่จะแก้ไขเพิ่มเติมวินัยได้ แต่จะนำวินัยนั้นมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างได้ เมื่อได้ประกาศหรือแจ้งวินัยดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบโดยชอบแล้ว

มาตรา 115/2 นายจ้างไม่อาจนำวินัยและโทษทางวินัยที่ขัดต่อกฎหมาย ขัดต่อศีลธรรม ขัดต่อสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย หรือมีลักษณะละเมิดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มาใช้บังคับหรือใช้ลงโทษแก่ลูกจ้างได้

มาตรา 115/3 นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษดังต่อไปนี้

- (1) ตักเตือนด้วยวาจา
- (2) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (3) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างหนึ่งถึงเจ็ดวัน
- (4) เลิกจ้าง

มาตรา 115/4 ห้ามมิให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการตัดหรือหักหรือลดค่าจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่นายจ้างในวันและเวลาทำงานปกติครบตามกำหนด ไม่ว่าจะเป็นครณีที่ลูกจ้างมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ นายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นตามจำนวนเงินที่คำนวณ โดยถือสัดส่วนของระยะเวลาที่ทำงานไม่ครบกับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ

มาตรา 115/5 นายจ้างจะลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดวินัยที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและเฉพาะโทษที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

มาตรา 115/6 ก่อนที่นายจ้างจะลงโทษทางวินัย นายจ้างต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดวินัยตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้จริง ทั้งนี้โดยได้ให้ลูกจ้างทราบข้อกล่าวหา และได้รับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาพร้อมทั้งพยานหลักฐานจากลูกจ้างแล้ว

มาตรา 115/7 ให้นายจ้างออกหนังสือแจ้งการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง โดยให้มีรายละเอียดเกี่ยวกับวันเดือนปีและเวลาที่กระทำความผิด ลักษณะของการกระทำความผิด และโทษที่ลูกจ้างจะได้รับด้วย

มาตรา 115/8 ในกรณีที่ลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการลงโทษทางวินัย ลูกจ้างอาจร้องทุกข์ต่อนายจ้างได้ตามขั้นตอนและวิธีการร้องทุกข์ที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างนั้น ให้นายจ้างรีบดำเนินการต่อข้อร้องทุกข์ตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

มาตรา 115/9 ลูกจ้างที่ไม่พอใจการลงโทษทางวินัยที่มีใช้การเลิกจ้างให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องที่ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างทราบการลงโทษ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องแล้วให้ดำเนินการชี้แจงแนะนำ หรือไกล่เกลี่ยเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

มาตรา 115/10 ลูกจ้างไม่มีสิทธินำคดีที่นายจ้างลงโทษทางวินัยที่มีใช้การเลิกจ้างมาสู่ศาล เว้นแต่จะได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการแล้ว และนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไม่ได้

ห้ามมิให้ลูกจ้างนำคดีเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยตามวรรคหนึ่งไปสู่ศาลเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างทราบการลงโทษ

มาตรา 115/11 เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างลงโทษลูกจ้างแล้ว ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

มาตรา 115/12 ห้ามมิให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบหรือควรจะได้ทราบการกระทำผิดวินัยของลูกจ้าง

มาตรา 115/13 ห้ามมิให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างซ้ำในการกระทำผิดวินัยที่ได้ลงโทษไปแล้ว เว้นแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงโทษเป็นโทษสถานเบากว่า”

มาตรา 4 ในกรณีที่นายจ้างได้ลงโทษทางวินัย แก่ลูกจ้างด้วยโทษสถานอื่นไว้ก่อนวันพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับก็ให้เป็นไปตามนั้น เว้นแต่จะมีคำพิพากษาของศาลเป็นอย่างอื่น

โทษทางวินัยที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากแตกต่างจากโทษที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ให้นายจ้างลงโทษได้เฉพาะโทษที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายกรัฐมนตรี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546

_____. แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2545

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ด

บูเคชั่น, 2545

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: นานมี

บุ๊คส์พับลิเคชันส์, 2546

เอกสารอื่นๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน. “คู่มือมาตรฐาน

แรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ”2546

ประมวล เฉลียว. “รูปแบบองค์กรของลูกจ้างในการเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารแรงงานตาม

ธรรมนูญบริหารธุรกิจของเยอรมัน”

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมแบบญี่ปุ่นกับแบบเยอรมัน”

เอกสารประกอบการสัมมนา “สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย”

มกราคม 2526

สุชาญ โภคิน. “ระเบียบวินัย.” บริษัทแมนเนจเมนต์ คอนซัลแตนท์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ. ฉบับที่ 95. ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง. และฉบับที่ 105 (เอกสารอัดสำเนา)

ภาษาอังกฤษ

Books

De Cenzo. D. and Robbins. S. **Human Resource Management.** 6th Edition.
New York : John Wiley & Son, 1999.

Internet

KAZAKHSTAN. “Labour Law 1999, in Force 1 January 2000”

<[http://natlex.ilo.org/txt/e99kaz01,htm](http://natlex.ilo.org/txt/e99kaz01.htm)>. 26 July 2003.

MONGOLIA. <<http://www.indiana.edu/~mongsoc/mong/laborlaw.htm>>.

26 July 2003.

NEPAL. “Labour Act 1992. Dated 15 May 1992” <<http://natlex.ilo.org/txt/e92npl01.htm>>.

26 July 2003.

TANZANIA. “Labour Act 1997” <<http://natlex.ilo.org/txt/e98tza01.htm>>. 26 July 2003.

VIETNAM. “Labour Code, Dated 23 June 1994”

<<http://natlex.ilo.org/txt/e94vnm01.htm>>. 26 July 2003.

YEMEN. “Labour Code, Act No.5 of 1995” <<http://natlex.ilo.org/txt/e95yem01.htm>>.

26 July 2003.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หลักกฎหมายของประเทศคาซัคสถาน

KAZAKHSTAN

Labour Law 1999, in force 1 January 2000

Section 94. Disciplinary sanctions

1. For a breach of labour discipline by the worker, i.e. for non-fulfillment or inadequate fulfillment of his labour duties through his fault, the employer shall be empowered to apply the following disciplinary sanctions:

- 1) reproof;
- 2) reprimand;
- 3) dissolution of the individual contract of employment in compliance with subsections 9) - 12) of Section 26 hereof.

2. Application of any disciplinary sanctions not envisaged by this Law shall not be allowed.

Section 95. Procedures of application of and appeals against disciplinary sanctions

1. Before application of any disciplinary sanction the worker should be demanded to present his explanations in writing.

2. A disciplinary sanction shall be applied not later than one month after disclosure of the misdeed and cannot be applied later than six months after its commitment.

3. Only one disciplinary sanction can be applied for every misdeed.

4. The order about the administration of the disciplinary sanction shall be brought to notice of the worker against his signature.

5. When applying a disciplinary sanction, the employer should take into consideration the seriousness of the misdeed, circumstances of its commitment, previous behaviour of the worker, his attitude towards the work, as well as correspondence of the sanction to the seriousness of the misdeed.

6. Any disciplinary sanction can be appealed against, according to the procedure provided for consideration of individual labour disputes.

Section 96. Validity of disciplinary sanctions

1. The validity of a disciplinary sanction shall not exceed six months from the day it was imposed. If within this period the worker is not subjected to a new sanction, he shall be deemed clear of the sanction.

2. The employer who imposed a disciplinary sanction shall be entitled to lift it ahead of time on his own initiative, or at the request of the worker, or his immediate superior, petition of the workers and their representatives.

ภาคผนวก ข

หลักกฎหมายของประเทศแทนซาเนีย

UNITED REPUBLIC OF TANZANIA

ZANZIBAR LABOUR ACT, 1997

PART VI - DISCIPLINARY MEASURES AND PENALTIES

80. (1) Any employer shall be entitled to impose a disciplinary penalty on any employee for negligence or failure to carry out his duties under the contract of service; Provided that the employer is not allowed to dismiss him.

(2) Disciplinary penalties which an employer is entitled to impose on any employee who breaches the conditions of employment shall be as follows:-

- (a) written warning;
- (b) reprimand;
- (c) fine;
- (d) demotion; and
- (e) suspension from work.

(3) An employer shall be entitled to impose a disciplinary penalty only when it is reasonable for him to do so in the particular circumstances, and the question of what is reasonable shall be decided by considering:-

- (a) the nature of the neglect failure or alleged failure on the part of the employee, the penalty imposed by the employer before, and the previous conduct of the employee;
- (b) the contents of the Disciplinary Measures as set out in the Schedule to this Act.

81. (1) Every employer is required to make disciplinary rules which shall govern the conditions of employment at the place of work, which may differ from one place to another depending on the size and the nature of that institution.

(2) The said rules shall be written in a simple language which all employees, their associations or representatives may easily understand.

(3) The rules shall not show any kind of discrimination and shall apply to all employees without regard to tribe nationality, color, gender, marriage status, religious or political inclination.

(4) Any employee who contravenes any disciplinary rule, may be given oral warning, by the employer and if he fails to comply with, other disciplinary penalties shall be taken in accordance with procedures set out in the Schedule to this Act .

(5) An employer is required to produce many copies of the rules and be available to employees and their associations at all hours at their place of work.

(6) The disciplinary rules shall specify the following matters:-

- (a) the categories of employees concerned;
- (b) the circumstances in which the rules shall apply;
- (c) the contents of the rules, which shall be in a simple and clear language which can be easily understood;
- (d) the penalties which may be imposed in case of contravention of any such rules.

82. (1) The employer may suspend an employee who has breached any of the disciplinary rules without pay for a period not exceeding two weeks.

(2) The employer may suspend an employee for the purpose of conducting an inquiry into the offence or offences committed and the employer shall prove his intention to dismiss him.

(3) Where an employer decides to suspend his employee, he is required to give him a written notice on the offence or offences committed and the action taken and shall give him seven days to defend himself.

(4) An employer is required to consult trade union branch leadership at the place of work within seven days from first date of suspension.

(5) Within the seven days from the date of suspension the trade union branch leadership at the place of work may meet or write to the employer in order to explain its stand on the suspended employee.

(6) Within fourteen days of suspension, the employer is required to prove the offence or offences, consider the opinion of trade union branch leadership, and to decide whether to continue with his service or to dismiss him.

83. (1) An employee who commits an offence or suspected to commit a disciplinary offence shall be notified in writing about his offence and the disciplinary penalty which shall be taken.

(2) An employee shall be given seven days to defend himself before his employer.

(3) If within the period of seven days, the employee fails to give explanation or his explanation was unsatisfactory to the employer, the employer may impose disciplinary penalties in accordance with the Schedule to this Act.

(4) An employer shall be required to inform the trade union branch leadership at the place of work on the offence and disciplinary action taken against the employee.

(5) If the employee is not satisfied with the disciplinary action imposed on him by the employer, the employee may, within a period of fourteen days of imposition of the penalty, make a written complaint to the Commissioner.

(6) After receiving the complaint made by the employee, the Labour officer shall investigate such complaint and shall communicate with the employer concerned, employee concerned and the leadership of the trade union branch at the place of work.

(7) The Labour Officer shall have the powers to set aside or amend the said penalty depending on the weight and circumstances of such offence.

(8) The Labour Officer shall communicate in writing with the employer and employee on his decision, and the employer shall be bound by it.

84. (1) Subject to the provisions of this Act, a dismissal may be made in the following circumstances:-

- (a) where the contract of service is terminated by the employer without notice, or within less notice than that to which the employee is entitled by any statutory provision or contractual term; (such dismissal shall be termed "summary dismissal")
- (b) where the contract of service is terminated by the employee, with or without notice, or the employee fails to attend work for the six consecutive days of work without notice to or permission of the employer;
- (c) where the employee fails to return to his work six days after completing his leave without notice to or special permission of the employer.

(2) Any employee who has been dismissed shall not be entitled to any terminal benefit or gratuity.

85. (1) No employer shall have the right to dismiss any employee without proving the reasons for such dismissal, as prescribed in this Act -

(2) When the employer is intending to dismiss his employee for offence or offences committed, or for further committal of disciplinary offence, he shall observe the following procedure:-

- (a) the employer may suspend him in accordance with the provisions of section 82 of this Act;
- (b) when, within the period of fourteen days, the employee has failed to give explanation or his explanation is unsatisfactory or the trade union branch leadership at the place of work has failed to defend the suspected employee, the employer may take action to dismiss that employee;
- (c) the employer who dismisses his employee is required to notify him in writing on his dismissal action, reasons for dismissal, and the date on which that action shall take effect;

- (d) the employer is required to inform officially the trade union branch leadership at the place of work within seven days from the date of such dismissal, and to explain the reasons for dismissal and the date to which that action has taken effect.

86. (1) The employee who commits or suspected to have committed a criminal offence outside the place or work, may be dealt with in the following manner:-

- (a) at the time the criminal proceedings commence at the court, the employer may give him leave without pay until the day of judgement;

- (b) when the employee is convicted and sentenced for a term of less than six months, the employer may give him leave without pay for the whole period of his imprisonment or may dismiss him and give him his benefits;

- (c) when the employee is convicted and sentenced for a term of six months or more, the employer shall dismiss him and give him his benefits in accordance with the provisions of this Act.

87. (1) The employee who is suspected to steal the property of his employer or his colleague or a customer, may be dealt with in the following manner:-

- (a) the employer may suspend him from work in accordance with the procedures under this Act;

- (b) the employer shall inform, in writing, a Labour Officer of the instance and the action taken within seven days from the occurrence of such theft.

(2) In case in his statement, the employee admits that he has stolen or the employer has reasonable proof of it he may take action to dismiss him and to inform him about such proof; and a copy to the Labour Officer and leadership of trade union branch at the place of work.

(3) In case the employee did not admit or the employer has no proof of that theft, he may initiate criminal proceedings and the employee shall be suspended for a period not exceeding three months from the date of such occurrence, and the employer is obliged to pay him half salary.

(4) When, within the period of three months, the court convicted such employee, the employer shall have the right to dismiss him and shall not be entitled to any benefits and half salary.

(5) When the suspected employee is acquitted, the employer shall do one of the following:-

- (a) shall re-instate him to his work so as to continue with his contract of service; or
- (b) shall terminate his contract of service and give him his benefits in accordance with the provisions of this Act.

(6) If three months expire, and the criminal proceedings are not completed, the employer shall pay him half salary, and from that date the said employee shall be considered on a leave without pay.

(7) Where, after the three months period, the employee has been convicted, he shall be dismissed forthwith.

(8) Where, within the period after three months, the employee is acquitted, the employer shall pay back the half salary of three months and thereafter shall decide in accordance with the provision of subsection (5) of this section.

88. An employee who commits criminal offences, other than theft, shall be liable to the penalties as set out in the Schedule to this Act.

89. An employer who is intending to take any disciplinary action against the employee who is an officer of trade union branch shall first be entitled to communicate in writing with the Labour Officer.

ภาคผนวก ค

หลักกฎหมายของประเทศเนปาล

NEPAL

Labour Act, 1992.

Dated 15 May 1992.

(*Nepal Recorder*, 12 June 1992, Vol. 16, No. 19, pp. 220253.)

Chapter 8. Conduct and penalties

Section 50. **Forms of penalties.** The general manager may punish any worker or employee for misconduct in the following manner:

- (a) warning;
- (b) withholding of annual increment in salary;
- (c) suspension; or
- (d) dismissal from service.

Section 51. **Misconduct.** For the purpose of section 50, the following actions of a worker or employee shall be regarded as misconduct:

- (a) causing physical injury or harm with or without using any kind of weapon; tying up or detaining the general manager, manager, or any employee; engaging in rioting, assault or destructive activities within the establishment in respect of any labour dispute or any other issue;
- (b) taking or instigating others to take action in such a way as to adversely affect the production of or the provision of services by the establishment, or preventing the supply of food and water, or cutting telephone or electricity service, or obstructing movement within the establishment;

- (c)stealing any property of the establishment, or showing dishonesty in the business of the establishment;
- (d)offering or accepting bribes;
- (e)conviction for any criminal offence involving moral turpitude and imprisonment for such an offence;
- (f)participation or the compulsion of others to participate in a strike which has been declared irregular or illegal;
- (g)participating in a strike without fulfilling the legal requirements, or wilfully slowing down work so that the interests of the establishment are harmed;
- (h)wilfully destroying or damaging any asset of the establishment, or carrying outside the premises of the establishment and using or allowing unauthorized persons to use such assets without obtaining permission from the authorized person;
- (i)frequently and intentionally violating any order or directive issued under this Act or the rules established under the Act, or any byrules made by the establishment, or misbehaving in relations with the clients of the establishment;
- (j)absence from work or frequent late arrivals for work without having obtained permission;
- (k)consuming alcohol during office hours, or reports to work after consuming alcohol;
- (l)committing any action which violates the secrecy of the establishment relating to any special technology, with the objective of causing losses to the establishment where he is employed; or
- (m)wilfully misusing or damaging any object or facility kept to ensure the welfare, health and safety of workers or employees.

Section 52. Penalties. (1) Any worker or employee who behaves in a manner mentioned under paragraphs (j), (k), (l) or (m) of section 51 may be issued a warning.

(2) The annual increment in the remuneration of a worker or employee who behaves in a manner mentioned under clauses (f), (g), (h) or (i) of section 51 may be withheld.

(3) Any worker or employee who behaves in a manner mentioned under paragraphs (b), (c) or (d) of section 51 may be suspended for a period not exceeding three months.

(4) Any worker or employee who behaves in a manner mentioned under paragraphs (a) or (e) may be dismissed from service.

(5) Any worker or employee committing a misconduct mentioned under subsections (1), (2) or (3) after being twice punished for such misconduct, may be dismissed.

Section 53. Procedures.(1) Any permanent worker or employee, or any worker or employee who has completed one year's uninterrupted service under section 52, shall be entitled to notice explicitly referring to the alleged misconduct and the punishment that might be imposed if the misconduct is proved, and a five day period where paragraph 51(1) is applicable, and a seven day period where other clauses are applicable, in which he may provide an explanation for the alleged misconduct.

(2) If the employee or worker concerned does not submit an explanation within the timelimit prescribed under subsection (1), or if the explanation submitted by him is not found to be satisfactory, he may be punished under section 50 for misconduct.

(3) If the worker or employee concerned does not accept notification of the timelimit provided under subsection (1) or remains absent, he shall be deemed to have been notified about the timelimit after it is sent to his address by registered post and the copy is posted on the public notice board of the establishment, subject to a statement that the copy was posted, prepared and witnessed by at least three persons and subject to the sending of another copy to the Labour Office concerned.

ภาคผนวก ง

หลักกฎหมายของประเทศมองโกเลีย

Labor Law of Mongolia

(As adopted January 24, 1991, and as amended January 14, 1993)

CHAPTER VI. LABOR DISCIPLINE AND MATERIAL LIABILITY**Article 58. Labor Discipline Liabilities**

1. The administration shall impose on the worker who committed acts in breach of labor discipline the following penalties (through appropriate order, resolution or decision):

(1) censure;

(2) fine deducted from the wages by up-to 20 percent for a period up-to three month;

(3) dismissal.

2. No penalty shall be imposed after the expiry of one month since the revealing of the offense and of over six months since the commission thereof.

3. Imposing double penalty for one and the same offense is prohibited.

4. Making a record of disciplinary penalties in the workbook is forbidden.

5. Upon the expiry of one year after imposition of the disciplinary penalty, the worker shall be deemed having no disciplinary penalty.

ภาคผนวก จ

หลักกฎหมายของประเทศเยเมน

Republic of Yemen

Presidential Legislative Order to promulgate the Labour Code, Act No. 5 of 1995.

(Unofficial translation by the International Labour Office)

Part II. Disciplinary penalties

Article 93

Where a worker commits a breach of his duties as provided for in this Code or in his contract of employment, his employers may impose on him one of the following penalties:

- (a) call his attention in writing;
- (b) warn him in writing;
- (c) deduct from his wage an amount not exceeding 20 per cent of his basic wage,
- (d) dismiss him subject to maintenance of all his entitlements as provided for in this Code and other labour legislations.

ภาคผนวก ฉ

หลักกฎหมายของประเทศเวียดนาม

VIET NAM

LabourCode.

Dated23June1994.

(Printed separately.)

CHAPTER VIII. LABOUR DISCIPLINE AND RESPONSIBILITY FOR DAMAGE

Section 82. (1) Labour discipline consists of provisions governing compliance with requirements of time, technology and management in production and business, as set out in works rules.

Works rules shall not be contrary to labour legislation and other laws. Enterprises employing ten or more workers shall be required to adopt works rules in writing.

(2) Prior to the adoption of works rules, the employer must consult the Executive Committee of the trade union of the enterprise.

(3) The employer must register the works rules with the provincial labour office. Works rules shall take effect as of the date of their registration. No later than ten days after the receipt of the works rules text, the provincial labour office must notify the registration thereof. On expiry of that time limit, if no notification has been given, the works rules shall be deemed to take effect.

Section 83. (1) Works rules must include the following main provisions governing:

- (a) hours of work and rest periods;
- (b) order in the enterprise;
- (c) occupational safety and health at the workplace;
- (d) protection of property, and technological and business secrets of the enterprise;

- (e) acts and conduct in contravention of labour discipline, disciplinary measures and measures concerning material liability.

(2) Works rules shall be brought to the notice of each worker and the main rules shall be posted where required in the enterprise.

Section 84. (1) Persons contravening labour discipline, depending on the degree of the contravention, may be sanctioned by one of the following disciplinary measures:

- (a) blame;
- (b) transfer to a lower paid job for a period not exceeding six months;
- (c) dismissal.

(2) Multiple disciplinary measures shall not be applied with regard to one contravention.

Section 85.(1) Dismissal shall be used as a disciplinary measure only to:

- (a) workers who commit acts of theft, embezzlement, disclosure of technological and business secrets, or other acts causing severe loss to the property and interests of the enterprise;

- (b) workers transferred to another job as a disciplinary measure who again commit the same breach of labour discipline when the disciplinary measure is still in effect.

- (c) workers who have been absent for a total of seven days per month or 20 days per year without legitimate reasons.

(2) After dismissing a worker, the employer shall be required to notify the provincial labour office.

Section 86. Disciplinary measures shall be applied within a period not exceeding three months of the date of the contravention. For special cases this period shall not exceed six months.

Section 87. (1) When proceeding to take disciplinary action, the employer must raise evidence establishing the fault of the worker.

(2) Workers shall have the right to present their own case or to ask for the assistance of a lawyer, a people's defence council, or other person for their defence.

(3) Examination of disciplinary action must be carried out in the presence of the person concerned and with the participation of a representative of the Executive Committee of the trade union of the enterprise.

(4) A record must be established of a proceeding concerning disciplinary action.

Section 88. (1) Three months after a worker has been blamed as a disciplinary measure and six months after a transfer to another job, if the same breach of labour discipline has not been repeated, the disciplinary measures in question shall be automatically withdrawn.

(2) Persons subject to transferral to another job as a disciplinary measure and who have completed one half of the period of transfer and have mended their ways and made progress, shall be considered by the employer for a reduction of the remaining period.

Section 89. Workers who cause damage to tools and equipment or otherwise damage the property of the enterprise shall be held liable to compensate for the damages incurred in accordance with the provisions of the law. If the damage is caused through negligence and is not of a serious nature, maximum compensation may not exceed three months of the workers' wages and shall be deducted gradually from wages as provided for under Article 60 of this Code.

Section 90. Workers who lose tools, equipment, or cause loss to other property entrusted to them by the enterprise, or utilize materials at an excessive rate shall be held liable, as the case may be, to compensate in part or in full for the losses at market prices. Where a liability contract has been signed by the parties, compensation

shall be paid according to the terms of such contract. In the event of force majeure, no compensation shall be due.

<http://natlex.ilo.org/txt/e94vnm01.htm>

7/26/2003

D
P
U

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง มาตรการในการลงโทษทางวินัย
แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประมวลผลวิเคราะห์ในการพัฒนากฎหมาย
โปรดใส่เครื่องหมาย ในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง
2. อายุของท่านอยู่ระหว่าง
 1. 15 – 20 ปี
 2. 21 – 30 ปี
 3. 31 – 40 ปี
 4. 41 – 50 ปี
 5. 50 ปีขึ้นไป
3. สถานะภาพ
 1. นายจ้าง
 2. ลูกจ้าง
 3. เจ้าหน้าที่รัฐ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 1. 4 เดือน – 1 ปี
 2. 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี
 3. 3 ปีขึ้นไป – 6 ปี
 4. 6 ปีขึ้นไป – 10 ปี
 5. 10 ปีขึ้นไป
5. ระดับการศึกษา
 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6
 2. มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช.
 3. ปวส., อนุปริญญา
 4. ปริญญาตรี
 5. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการลดโทษทางวินัย

6. ท่านเห็นด้วยในระดับใดกับมาตรการในการลดโทษทางวินัย ที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลดโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะโทษ ดังต่อไปนี้

- คือ (1) ตักเตือนด้วยวาจา (2) ตักเตือนเป็นหนังสือ
(3) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 1-7 วัน (4) เลิกจ้าง

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> มากที่สุด | 2. <input type="checkbox"/> มาก |
| 3. <input type="checkbox"/> ปานกลาง | 4. <input type="checkbox"/> น้อย |
| 5. <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด | |

7. (ในกรณีที่ให้ความเห็นในข้อ 6 ในระดับปานกลางไปจนถึงน้อยที่สุด โปรดให้ความเห็นข้อ 7 นี้ด้วย) กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลดโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเฉพาะโทษดังต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 7.1 ตักเตือนด้วยวาจา
- 7.2 ตักเตือนเป็นหนังสือ
- 7.3 ตัดค่าจ้าง
- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5% | 2. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10% |
|--|---|
- 7.4 ลดค่าจ้าง
- | |
|---|
| 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน |
| 2. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน |
- 7.5 พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 3 วัน | 2. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 7 วัน |
| 3. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 วัน | |
- 7.6 เลิกจ้าง

มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควร บัญญัติไว้ในกฎหมาย	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
<p>8. กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการใช้มาตรการดังต่อไปนี้ ได้โดยชอบด้วยกฎหมายและผูกพันลูกจ้าง (ให้ตอบข้อ 8.1 – 8.4)</p> <p>8.1 ลดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (เช่น โบนัส การให้พักอาศัยในบ้านพัก เป็นต้น) ตามอัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี</p> <p>8.2 งดสวัสดิการส่วนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน 1 ปี</p> <p>8.3 ตกลงกับลูกจ้าง เป็นหนังสือว่านายจ้างไม่ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในการกระทำผิดทางวินัยครั้งนั้น และลูกจ้างตกลงให้ลงโทษอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนดไว้ในครั้งต่อไปได้</p> <p>8.4 ตกลงกับลูกจ้าง เป็นหนังสือว่า นายจ้างจะไม่ลงโทษลูกจ้างถึงขั้นเลิกจ้างในความผิดร้ายแรงที่ลูกจ้างกระทำในครั้งนั้น โดยลงโทษสถานอื่นแทน และลูกจ้างตกลงให้ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออกหากกระทำผิดนั้นซ้ำอีก หรือกระทำผิดร้ายแรงประการอื่น</p>					
<p>9. กำหนดให้นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้เฉพาะโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น</p>					

มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ควร บัญญัติไว้ในกฎหมาย	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10. นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง สำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง (กรณีมาสายหรือละทิ้งหน้าที่ไป) ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณจากระยะเวลาที่ไม่ มาทำงาน					
11. ลงโทษทางวินัย หากนายจ้างทราบการ กระทำผิดวินัยนั้นแล้วไม่ได้ลงโทษภายใน 1 ปี					
12. กำหนดให้ นายจ้างมีสิทธิ เรียก ร้อง และตกลงในเรื่องค่าเสียหาย อัดเกิดจากการ ทำผิดวินัยกับลูกจ้างได้ในจำนวนที่ไม่เกิน กว่าความเสียหายจริง					
13. กำหนดให้นายจ้างที่ลงโทษลูกจ้างต้อง มีหนังสือแจ้ง การลงโทษให้แก่ลูกจ้าง โดย มีรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เดือน ปี สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดโดยย่อข้อวินัยที่ ลูกจ้างกระทำผิด และโทษที่ลูกจ้างได้รับ					
14. กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้าง ที่ไม่พอใจการ ลงโทษ ร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือให้นายจ้าง แก้ไขได้ หากไม่เป็นที่พอใจจึงจะมีสิทธินำ คดีไปสู่ศาล					
15. กำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิ นำคดีไปสู่ ศาลได้โดยไม่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจ แรงงานให้ดำเนินก่อน หากนายจ้างลงโทษ เลิกจ้างลูกจ้าง					

16. ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

ขอขอบพระคุณในความคิดเห็นของท่าน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจิตต์กาญจน์ เกียรติกนกกุล
วัน-เดือน-ปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ 2503
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ.2545
ตำแหน่งหน้าที่	
การงานปัจจุบัน	กรรมการผู้จัดการ บริษัท ดูฟู้ด จำกัด
ตำแหน่งหน้าที่อื่น	ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง รุ่นที่ 21 รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและ อุตสาหกรรมไทย ประธานสมาคมนายจ้างผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป กรรมการสายแรงงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย