

**บทที่ 10**

**การบริหารทรัพยากรมนุษย์  
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**



# การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT - HRM) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม คู่ครองสิทธิของลูกจ้าง และป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมายแก่องค์กร

-

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และประสิทธิภาพของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ:

- สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ใช้ประโยชน์จากบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร
- สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

•

# กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

กฎหมายเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

**ความสำคัญ : เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง**

## • ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ HR

- เวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และวันหยุด
- ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
- วันลาประเภทต่างๆ (ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี ลาคลอด)
- การใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก
- หลักเกณฑ์การเลิกจ้างและอัตราค่าชดเชย

# กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

- **ความสำคัญ:** กำหนดหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ HR:
  - การขึ้นทะเบียนนายจ้างและลูกจ้าง
  - การนำส่งเงินสมทบ
  - การดูแลสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างใน 7 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย ว่างงาน ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร)

# กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

- **ความสำคัญ:** กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย "เนื่องจากการทำงาน"
- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ HR:
  - การจัดการเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
  - การแจ้งและดำเนินการขอรับเงินทดแทน

•

# กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

- **ความสำคัญ:** กำหนดมาตรฐานและกลไกเพื่อดูแลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในสถานที่ทำงาน
- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ HR:
  - การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
  - การจัดการด้านอาชีวอนามัย
  - การจัดอบรมและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.)

# กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- **ความสำคัญ:** กำหนดกรอบการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในรูปแบบขององค์กร (สหภาพแรงงาน) และการระงับข้อพิพาทแรงงาน
- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ HR:
  - การเจรจาต่อรอง การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
  - การจัดการเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน

# กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

## สัญญาจ้างแรงงาน

- **ความสำคัญ** เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องไม่ขัดแย้งกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

# กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)

- **ความสำคัญ** กำหนดหลักเกณฑ์ในการเก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงข้อมูลพนักงานด้วย
- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ HR:
  - การจัดการข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน (เช่น ประวัติการทำงาน ผลการประเมิน ข้อมูลสุขภาพ)
  - การขอความยินยอมในการใช้ข้อมูล

# ความสำคัญของกฎหมายต่อองค์การและบุคลากร

กฎหมายมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งองค์การ (นายจ้าง) และบุคลากร (ลูกจ้าง) เนื่องจากทำหน้าที่เป็นกลไกในการกำหนดมาตรฐานความสัมพันธ์ สร้างความยุติธรรม และลดความขัดแย้งในการทำงาน

## ความสำคัญต่อองค์กร (นายจ้าง)

### องค์กรควรปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อ...

- **สร้างมาตรฐานและความเป็นระเบียบ** กฎหมายแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กำหนด มาตรฐานขั้นต่ำ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน (ค่าจ้าง เวลาทำงาน วันหยุด วันลา) ที่ทุกองค์กรต้องปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความชัดเจนในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และลดความเลื่อมล้ำในการจ้างงาน
- **ลดความเสี่ยงทางกฎหมายและค่าใช้จ่าย** การปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย เช่น การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างอย่างถูกต้อง การนำส่งเงินประกันสังคมและเงินทดแทนตามกำหนด จะช่วยป้องกันไม่ให้องค์กรถูกฟ้องร้อง ดำเนินคดี หรือถูกปรับทางอาญา ซึ่งจะช่วยลดความเสียหายทางการเงินและชื่อเสียงขององค์กร

## ความสำคัญต่อองค์การ (นายจ้าง) องค์การควรปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อ...

- **สนับสนุนการใช้อำนาจที่มีประสิทธิภาพ** กฎหมายเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างมีเหตุผลและชอบธรรมภายใต้หลักนิติธรรม (เช่น การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กรที่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน)
- **สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย** กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดให้องค์กรต้องจัดหาสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งช่วยลดอุบัติเหตุ และทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมั่นใจ

# ความสำคัญต่อบุคลากร (ลูกจ้าง) กฎหมายมีบทบาทในการ...

- **คุ้มครองสิทธิประโยชน์พื้นฐาน** กฎหมายแรงงาน (เช่น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน) มุ่งเน้นการ คุ้มครองสิทธิ ของลูกจ้าง โดยเฉพาะกลุ่มที่อาจถูกเอาเปรียบ เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม การทำงานไม่เกินชั่วโมงที่กฎหมายกำหนด สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด และการได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง
- **สร้างความยุติธรรมและความเท่าเทียม** กฎหมายช่วยให้เกิด ความเท่าเทียม และความยุติธรรม ในการจ้างงานและการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ (เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา) ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างเป็น SSSU

## ความสำคัญต่อบุคลากร (ลูกจ้าง) กฎหมายมีบทบาทในการ...

- **ความมั่นคงในชีวิต (สวัสดิการ)** กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ เช่น พ.ร.บ. ประกันสังคม และ พ.ร.บ. เงินทดแทน สร้างหลักประกันให้กับลูกจ้างในยามเจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน เกษียณ หรือประสบอันตรายจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น
- **กฎหมายกำหนดช่องทางให้ลูกจ้างสามารถ** เรียกร้องสิทธิ หรือยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องศาลแรงงานได้เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์)

# ความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายใน HRM

การปฏิบัติตามกฎหมายไม่ใช่แค่หน้าที่ แต่เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

- **ป้องกันความเสี่ยงและค่าปรับ** การทำตามกฎหมายช่วยให้องค์กรหลีกเลี่ยงการถูกฟ้องร้องจากลูกจ้าง การจ่ายค่าปรับ หรือบทลงโทษทางอาญา
- **สร้างความยุติธรรม (EQUITY)** กฎหมายสร้างมาตรฐานการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ส่งผลให้เกิด ขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน

# ความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายใน HRM

- **สร้างภาพลักษณ์ที่ดี:** องค์กรที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดจะสร้างภาพลักษณ์เป็น นายจ้างที่ดี (EMPLOYER OF CHOICE) และดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพได้ง่ายขึ้น
- **ลดข้อพิพาทแรงงาน:** การมีข้อบังคับและสัญญาจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย และสื่อสารอย่างชัดเจน ช่วยลดความเข้าใจผิดและโอกาสที่จะเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

# กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่แรงงานในด้านเฉพาะทาง ดังนี้

**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**  
**(พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน)**

เป็นหัวใจสำคัญของการคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดมาตรฐานที่  
นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ

# **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**

## **(พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน)**

### **ด้านการทำงานและค่าตอบแทน**

- **เวลาทำงาน** กำหนดชั่วโมงทำงานปกติ (เช่น ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) และเวลาพัก
- **ค่าจ้างและค่าตอบแทน** กำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา (OT) และค่าทำงานในวันหยุด
- **วันหยุดและวันลา** กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมถึงสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ (เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด)

# พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน)

## การใช้แรงงานพิเศษ

- **แรงงานหญิง** คุ้มครองแรงงานหญิงและหญิงมีครรภ์ โดยห้ามทำงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตราย และกำหนดสิทธิลาคลอด
- **แรงงานเด็ก** กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน (เช่น ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี) และห้ามให้เด็กทำงานอันตราย ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

# พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน)

## การสิ้นสุดการจ้างงาน

- **ค่าชดเชย** กำหนด อัตราค่าชดเชย ที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ตามอายุงาน (เช่น ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน)
- **การบอกกล่าวล่วงหน้า** กำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง

# **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**

## **(พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน)**

### **การสิ้นสุดการจ้างงาน**

- **ค่าชดเชย** กำหนด อัตราค่าชดเชย ที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ตามอายุงาน (เช่น ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน)
- **การบอกกล่าวล่วงหน้า** กำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง

**THANK YOU**

