



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



บทที่ 10

วินัยและ

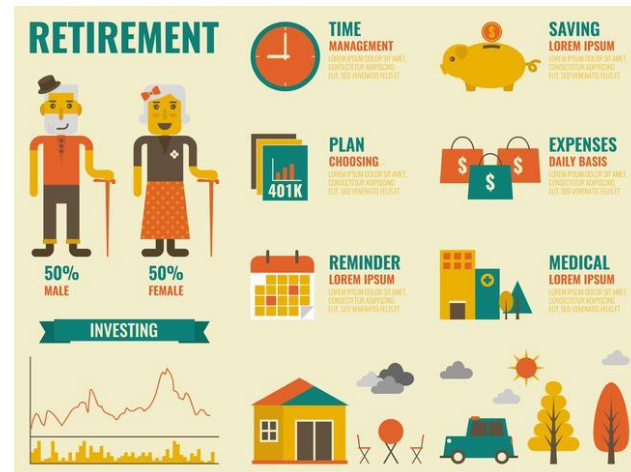
การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน

- วินัย

กฎเกณฑ์ในการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข

- การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน

สร้างความมั่นคงในชีวิตหลังการทำงาน



วินัยและการดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน



- ความหมายของวินัย
- ส่วนประกอบของวินัย
- วัตถุประสงค์ของวินัย
- ระบบวินัยขององค์กร
- ประเภทของปัญหาด้านวินัย
- การดำเนินการทางวินัย
- ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการใช้วินัย
- การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน



ที่มา : <https://www.freepik.com/>

ความหมาย

วินัย(Discipline)

หมายถึง ระบบการชี้แนะและควบคุมพฤติกรรมของคน

หมุ่มมาก ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด
โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การลงโทษ
การให้รางวัล หรือ การให้คำปรึกษา



ส่วนประกอบของวินัย



1. ระบบ

- วินัยเป็นระบบที่องค์การนำมาใช้ชี้นำและควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตาม

2. พฤติกรรม

- วินัยถูกนำมาใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร



ส่วนประกอบของวินัย



3. กลุ่มคน

- วินัยถูกนำมาใช้กับกลุ่มคนให้แสดงพฤติกรรม
ในแนวทางที่ต้องการ

4. เครื่องมือ

- ระบบวินัยต้องอาศัยเครื่องมือมาใช้ควบคุมกลุ่มคน
ให้ประพฤติตนตาม

วัตถุประสงค์ของวินัย 2 ประการ



1. เพื่อส่งเสริมพฤติกรรม

- การส่งเสริมให้พนักงานรักษาและพัฒนาพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อป้องกันพฤติกรรม

- โดยการลงโทษ ตักเตือน หรือให้คำแนะนำแก่พนักงานที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงตามความต้องการขององค์กร

ระบบวินัยขององค์กร 3 ประเภท



1. วินัยทางลบ (Negative Discipline) เป็นระบบวินัยที่ใช้ความรุนแรง ซึ่งใช้มาตั้งแต่อดีต โดยองค์กรสร้างข้อกำหนดพร้อมบทลงโทษเป็นลำดับขั้นจากน้อยไปมาก

หลักการดำเนินการทางวินัย มีดังนี้

- ชัดเจน
- เข้าใจ
- ติดตามผล
- เสริมแรง เช่น ให้รางวัลแก่ผู้ปรับปรุง พฤติกรรม

ระบบวินัยขององค์กร



2. วินัยทางบวก (Positive Discipline) มี 3 ขั้นตอน คือ

1. **การเตือนด้วยวาจา** บอกพนักงานถึงปัญหาและสาเหตุ เพื่อให้พนักงาน ปรับปรุง ให้เหมาะสม
2. **การเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร** มีความเป็นทางการมากขึ้น อาจมีการกำหนดระยะเวลาในการแก้ไขพฤติกรรมนั้น
3. **การให้ตัดสินใจ** ถ้าดำเนินการ ในขั้นตอนที่ผ่านมาไม่สำเร็จ ผู้รักษาวินัยจะให้บุคลากร พักงาน หรือ ออกจากงาน

ระบบวินัยขององค์กร(ต่อ)



3. การให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (Employee Counseling)

โดยผู้ให้คำปรึกษาและบุคลากรร่วมกัน ค้นหา วิเคราะห์ และพยายามแก้ไขสาเหตุของปัญหาให้หมดไป เพื่อมิให้เป็นต้นเหตุของปัญหาแก่องค์กรและบุคลากรอีก

“ยอดของภูเขาน้ำแข็ง” (Tip of the Iceberg)



ประเภทของปัญหาด้านวินัย



ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยในองค์กร 4 ประการ คือ
(เดอ เซนโซและรอปบินส์, 1993)

1. การเข้างาน (Attendance)

- การขาดสำนึก
- ทัศนคติ
- ความหลากหลาย
- ความเชื่อที่ผิด

2. พฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-job Behaviors)

3. ความไม่ซื่อสัตย์ (Dishonesty)

4. กิจกรรมภายนอกองค์กร (Outside Activities)

การดำเนินการทางวินัย



1. การตักเตือน (Warning) มีความรุนแรงน้อยที่สุด 3 ระดับ

- **ตักเตือนด้วยวาจา (Verbal Warning)** บอกให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมอธิบายสาเหตุ เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงตัว
- **ตักเตือนด้วยวาจาพร้อมบันทึกข้อมูล (Written Verbal Warning)** ลงแฟ้มส่วนตัวของผู้ตักเตือนที่ไม่เกี่ยวกับฐานข้อมูลด้านบุคลากรขององค์กร ใช้เพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิง
- **ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร (Written Warning)**

การดำเนินการทางวินัย (ต่อ)



2. การพักงาน (Suspension) ระยะเวลาพักงานกำหนดตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีระยะเวลาสำนึกและปรับตัว วิธีนี้ไม่นิยมใช้ เพราะส่งผลในด้านลบต่อองค์กรและบุคลากร

3. การลดชั้น (Demotion) ใช้การลดชั้นแทนการไล่ออก เพราะบุคลากรยังมีสำคัญต่อองค์กร หรือองค์กรไม่สามารถใช้ความรุนแรงได้

4. การตัดเงินเดือน (Pay Out)

5. การไล่ออก (Dismissal) เช่น การไล่ออก ปลดออก ให้ลาออก

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการใช้วินัย (Wohlking, 1975)



1. ความรุนแรง
2. ระยะเวลา
3. ธรรมชาติของปัญหา
4. สิ่งแวดล้อม
5. กระบวนการทางสังคม
6. การดำเนินการในอดีต
7. การสนับสนุนจากผู้บริหาร



การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน

- การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่พึงปฏิบัติต่อกัน
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้
- ✓ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
 - ✓ วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
 - ✓ หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
 - ✓ วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
 - ✓ วันลาและหลักเกณฑ์การลา
 - ✓ วินัยและโทษทางวินัยการร้องทุกข์
 - ✓ การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ





การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน(ต่อ)

การเกษียณอายุเสมือนหนึ่งการเลิกจ้าง

- กฎหมายคุ้มครองแรงงาน บัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยเรื่องการเกษียณอายุการทำงาน ดังนี้

▷ กรณีกำหนดการเกษียณอายุ "ก่อนครบ 60 ปีบริบูรณ์" ให้ถือว่าการเกษียณอายุไปเป็นตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือสัญญาจ้าง หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

▷ กรณีกำหนดการเกษียณอายุ "เกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ หรือไม่ได้มีการกำหนด" ลูกจ้างมีสิทธิขอเกษียณอายุได้เมื่อมีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป และให้มีผลเมื่อครบ 30 วัน

หลังการแสดงเจตนา



การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน(ต่อ)

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี | ได้ค่าชดเชย 30 วัน |
| 2. ลูกจ้างหากทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี | ได้ค่าชดเชย 90 วัน |
| 3. ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี | ได้รับเงินชดเชย 180 วัน |
| 4. ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี | ได้รับเงินชดเชย 240 วัน |
| 5. ลูกจ้างทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี | ได้เงินชดเชย 300 วัน |
| 6. ลูกจ้างทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป | ได้รับเงินชดเชย 400 วัน |

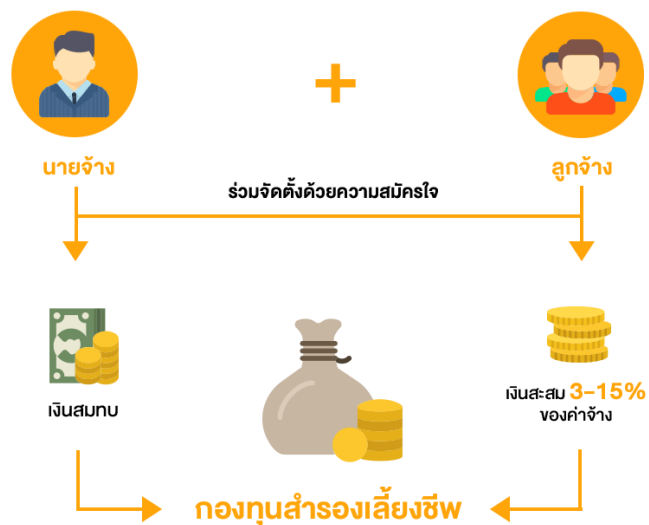
การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงาน(ต่อ)



• กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) คือ กองทุนที่นายจ้างและ ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยาม เกษียณอายุ ออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือเป็นหลักประกัน

ให้แก่ครอบครัว กรณี ที่ลูกจ้างเสียชีวิต



1. จงอธิบายความหมายของวินัยในองค์การ
2. วัตถุประสงค์หลักของการใช้ระบบวินัยในองค์การคืออะไร
3. วินัยสามารถจำแนกออกเป็นกี่ประเภท
4. จงอธิบายความหมายและขั้นตอนในการดำเนินการของวินัยทางบวก
5. ปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวินัยสามารถจำแนกออกเป็นกี่ชนิดอะไรบ้าง
6. การดูแลพนักงานที่พ้นจากการจ้างงานทำได้อย่างไรบ้าง



Thank You



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพ ฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์และสุวรรณ เทพจิต. (2550).

การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพ ฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

พชร สันทัด. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพ ฯ: สมาคมส่งเสริมคุณธรรม.