

HR FUTURE



ประจำเดือน มกราคม 66

**ดาวน์โหลด
ฟรี!**

อัปเดตเกรนด์ความรู้ด้านตลาดแรงงาน
และแนวทางบริหารจัดการงาน HR ที่ควรรู้

**Highlight! : สาระความรู้ใหม่ของ HR
กฎหมายแรงงานต้องรู้**

04

เทรนด์อาชีพมาแรงปี 2023

06

อัปเดตเทรนด์ HR TECH ในปี 2023
ที่องค์กรในยุคปัจจุบันควรปรับตัว

08

TOP 3 สายงานมาแรงช่วงต้นปี 2023

10

Quiet Quitting
Trend ใหม่จากพนักงานที่องค์กรต้องระวัง

12

Hybrid Working
New Normal ที่องค์กรต้องปรับตัว

14

ความรู้ HR โดย คุณพรเทพ พงษ์สง่างาม

- Data Analytic Skill สำหรับ HR ยุคใหม่
- ตัวช่วย HR ยุคใหม่ ด้วย Human Resource Information System หรือ HRIS

22

กฎหมายแรงงานต้องรู้
โดย นายฝ่าย ยิ่งพร อินทร์ศรีชั้น

- ลาออกกะทันหัน ลูกจ้างมีความผิดหรือไม่
นายจ้างไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างได้หรือไม่?
- เงินจงใจเป็นสวัสดิการที่ไม่นำรวมเป็นฐานเงินเดือน
ในการคำนวณค่าชดเชย ใช่หรือไม่

30

20 สายงานต้องการสูงสุดทั่วประเทศ
ประจำเดือนมกราคม 2023

EDITOR'S TALK

ช่วงเวลาที่ผ่านพ้นไปในปีเก่าอาจมีหลายสิ่งที่เราต้องปรับตัวให้กับชีวิตการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ ทักษะที่ต้องฝึกฝน และเรียนรู้เพิ่มเติม หรือแม้แต่การค้นหางานใหม่ในช่วงเวลาที่สถานการณ์ COVID-19 กำลังคลี่คลาย แต่อย่างไรก็ดี ทุกการเปลี่ยนแปลง มักจะมีบทเรียนใหม่มาให้เราทดสอบอยู่เสมอ ทั้งกับองค์กร และตัวพนักงานเอง Team eBook HR FUTURE จึงอยากขอเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดัน และเดินอยู่เคียงข้างให้กับพนักงานทุกคนรวมถึงหน่วยงานองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเข้ามาในปี 2023 นี้

สุดท้ายนี้ ไม่ว่าจะต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลงใด เราขอเป็นกำลังใจให้กับทุกคนทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ และเติบโตด้วยความมั่นคง และแข็งแกร่ง มีกำลังใจดีๆ ในการทำงานตลอดปีนี้ “สวัสดีปีใหม่ 2566”

CONTENTS



เทรนด์อาชีพมาแรง ปี 2023

ปี 2023 เป็นยุคที่เน้นนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อช่วยตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตให้สะดวกสบายยิ่งขึ้น หลายๆ อาชีพก็ต้องปรับรูปแบบการทำงานให้เข้ากับเทคโนโลยีและเทรนด์การใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป มันอาจจะส่งผลให้บางอาชีพมีความต้องการน้อยลงในตลาดแรงงาน และก็มีอาชีพบางกลุ่มที่เกิดขึ้นใหม่หรือต้องการสูงในตลาดแรงงานยุคนี้

Data Scientist (นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล)



ในการทำงานยุคดิจิทัล ข้อมูล ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก Data Scientist เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยเทคโนโลยีหรือ Ai เข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจ เพื่อนำข้อมูลไปใช้แก้ปัญหาและตอบโจทย์ทางธุรกิจ

Marketing Analyst (นักวิเคราะห์การตลาด)



การตลาดเป็นหัวใจสำคัญในการทำธุรกิจ Marketing Analyst การเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมลูกค้า ปัญหา รวมถึงข้อมูลอื่นๆ นำมาวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องมือทางการตลาด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่นำไปช่วยในการตัดสินใจทางธุรกิจ

วิทยาศาสตร์สุขภาพ



นอกจากแพทย์ พยาบาล อาชีพด้านสุขภาพที่ต้องการสูงในปีนี้ จิตแพทย์ นักกายภาพบำบัด เพราะรูปแบบการใช้ชีวิตของคนยุคนี้บวกกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป ทำให้คนหันมาใส่ใจเรื่องสุขภาพจิตและความเจ็บปวดด้านร่างกายกันมากขึ้น อาชีพเหล่านี้จึงเป็นที่ต้องการสูง

Human Resources (บริหารทรัพยากรบุคคล)



HR ก็ยังคงมีบทบาทสำคัญในธุรกิจ แต่มาปีนี้อาชีพ HR มีความต้องการสูง เพราะรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป การคัดเลือกคนและพัฒนาบุคคลจึงต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำไปต่อยอดพัฒนาองค์กรในอนาคต

Network Security (รักษาความปลอดภัยเครือข่าย)



ยิ่งยุคนี้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิต ทำธุรกิจ มากขึ้น อาชญากรรมไซเบอร์ ก็มีมากขึ้นตามไปด้วย การรักษาความปลอดภัยของเครือข่ายและข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ทำให้สายงานนี้เป็นที่ต้องการในหลายธุรกิจ



อัปเดตเทรนด์

HR tech ในปี 2023

ที่องค์กรในยุคปัจจุบันควรปรับตัว

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา องค์กรต่างๆ ล้วนเจอกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย หลายองค์กรได้นำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในอาชีพแรกๆ ที่ต้องปรับตัวให้เร็วที่สุด และต้องเข้าใจเทรนด์ HR Tech ที่กำลังเกิดขึ้นในตอนนี้ด้วย

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นถือเป็นโจทย์ใหญ่ที่ท้าทายฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ทั่วโลก ซึ่งถือเป็นหนึ่งในฟันเฟืองสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พร้อมกับการ Transformation องค์กร ให้ก้าวทันโลกใบเดิมที่ไม่มีอะไรเหมือนเดิม เพิ่มเติมคือความท้าทาย

แล้วHR tech คืออะไร?

HR Tech หรือ HR Technology คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ HR ด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ทำให้กระบวนการทำงานกลายเป็นแบบดิจิทัล นอกจากนี้การเปลี่ยนข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบของกระดาษมาอยู่ในรูปแบบของดิจิทัล จะทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดน้อยลง และดำเนินการได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

แนวโน้มด้าน HR tech ที่น่าจับตามองในปี 2023

รองรับการทำงานระยะไกล - เนื่องจากปัจจุบันหลายๆ องค์กรได้ปรับรูปแบบการทำงานให้พนักงานสามารถทำงานแบบ Hybrid Working องค์กรต่างๆ เลยต้องมีเทคโนโลยี เพื่อช่วยให้การสื่อสารยังคงสื่อสารกันได้เหมือนเดิม ไม่ติดขัด เช่นการอัพเดทงาน และหน้าที่ต่างๆ หรือ การประชุมออนไลน์ รวมไปถึงเทคโนโลยีที่ช่วยให้พนักงานสามารถเช็คเงินเดือนเข้า-ออกได้ผ่านสมาร์ทโฟนได้

การเพิ่ม skills ที่จำเป็นผ่านทาง virtual - ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นให้กับพนักงานในองค์กร HR Tech สามารถทำได้ง่ายๆ ผ่านทางเทคโนโลยีที่เรียกว่า virtual หรือ ภาพเสมือนจริง ซึ่งสามารถเพิ่มความเข้าใจ และสร้างประสบการณ์ที่ดีในระหว่างกิจกรรมขององค์กรได้

เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน - ประกันสุขภาพ ยังคงเป็นสวัสดิการที่พนักงานต้องการมากที่สุด และสำหรับยุคของ HR Tech ในปัจจุบัน ได้มีประกันสุขภาพการพบแพทย์แบบ real time ในรูปแบบ anywhere, anytime กำลังเป็นที่นิยมทั้งในประเทศและต่างประเทศ และกำลังจะกลายเป็นการพบแพทย์รูปแบบใหม่ ที่ทุกคนให้ความสนใจ

TOP 3



สายงานมาแรงช่วงต้นปี 2023

สถิติข้อมูลประกาศงานในเว็บไซต์ JOBBKK.COM ช่วงต้นปี 2023 พบว่า 3 อันดับแรกของสายงานที่มาแรงที่สุด เปิดรับสมัครรวมกว่า 45,066 อัตรา ได้แก่

1 การขาย

: 3 ปีที่ผ่านมามีความต้องการสูงตลอดกาล เนื่องจากมีอัตราการลาออกสูงและเป็นสายงานที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร สิ่งที่เปลี่ยนไปอย่างชัดเจนในปีนี้เป็น คือ องค์กรเปิดโอกาสให้กับนักศึกษาจบใหม่ ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์มากขึ้น และหลายองค์กรก็ไม่จำกัดเพศ เพราะคนทำงานหายากขึ้น องค์กรต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เน้นการอบรมก่อนเริ่มงานให้คนทำงานที่เข้ามาใหม่ มีทักษะที่พร้อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด





2 ช่างเทคนิค



: ผู้ประกอบการพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า เป็นสายงานที่หาคนยากมาก เนื่องจากมีความเฉพาะทาง องค์กรต่างต้องการคุณสมบัติที่มีความเฉพาะแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจ แต่อีกมุมหนึ่งของคนสายนี้ต้องการอิสระในการทำงานสูง ไม่ต้องเข้างานครบ 8 ชั่วโมง การทำงานรูปแบบฟรีแลนซ์จึงตอบโจทย์และค่าตอบแทนคุ้มค่ามากกว่าด้วย องค์กรต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการจ้างงาน โดยเพิ่มการรับคนในรูปแบบฟรีแลนซ์เข้ามาด้วย

3 ร้านอาหารและเครื่องดื่ม

: มีความต้องการสูงขึ้นเรื่อย ๆ มาตั้งแต่ช่วงปลายปี 2022 เนื่องด้วยสถานการณ์กลับเข้าสู่สภาวะปกติ คนออกมาใช้ชีวิตนอกบ้านมากขึ้น ร้านอาหาร ร้านกาแฟ เป็นสถานที่ยอดนิยมที่คนเลือกเป็นจุดนัดพบปะกัน ตำแหน่งงานที่ต้องการมากขึ้น คือ ผู้จัดการร้าน/สาขา, พนักงานบริการ และบาร์ISTA



ทั้งนี้ คุณสมบัติคนทำงานปี 2023 ต้องมีทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) ในตำแหน่งงาน, การใช้โซเชียลมีเดีย, การใช้เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ต่าง ๆ, การสื่อสาร ฟัง พูด อ่าน เขียน รวมถึงทักษะการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และที่ขาดไม่ได้ คือ ทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft Skills) ที่สำคัญต่อการนำทักษะทางเทคนิคออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการมีใจรักในงานบริการ (Service Mind) เป็นทักษะที่กำหนดไว้แทบทุกประกาศงาน เพราะไม่ว่าตำแหน่งงานใดก็ต้องพบเจอผู้คนมากมายหลายประเภท ทักษะนี้จะทำให้คนทำงานสามารถรับมือได้กับทุกสถานการณ์ ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรสามารถขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ



Quiet Quitting

Trend ใหม่จากพนักงานที่องค์กรต้องระวัง

พฤติกรรมการทำงานแบบ “อยู่ไปวันๆ” หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปล่อยจอย” กำลังเกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย จากพนักงานทั่วโลก พนักงานในองค์กรเริ่มทำงานแบบไม่ได้แยแสผลลัพธ์ของการทำงาน ไม่ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทำไปวันๆ หรือที่คล้ายกับการอยู่ในสภาวะ Burn out (หมดไฟ)

จากผลสำรวจในสหรัฐอเมริกาว่า พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรน้อยลง เป็นครั้งแรกในรอบ 10 ปี



พฤติกรรม **Quit Quitting** เริ่มเกิดขึ้นจากคำถามจากพนักงานว่า “**ทำงานหนักไปเพื่ออะไร?**” พวกเขาได้อะไรจากการทำงานหนักส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อผลตอบแทนของพนักงานในองค์กรต่างๆ องค์กร เนื่องจากการทำงานอาจไม่ใช่คำตอบในสถานการณ์ปัจจุบัน พนักงานจึงเลือกที่จะทำพฤติกรรม **Quiet Quitting**

ความร้ายแรงของ **Quiet Quitting** คือพนักงานเลือกที่จะทำพฤติกรรม และมีแนวคิดแบบนี้เอง ซึ่งแตกต่างจากสภาวะ **Burn out** ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมรอบตัวของพนักงาน

สิ่งที่องค์กรต้องเร่งคิด และแก้ไข คือ พฤติกรรมในลักษณะนี้ส่วนมากมักมีสาเหตุมาจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร ซึ่งวิธีแก้ไขจำเป็นจะต้องสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา ในแง่ของนโยบายการบริหารองค์กร การให้ความสำคัญกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานอยากมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น หรือการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น เพราะความเชื่อมั่นคือกุญแจสำคัญของเรื่องนี้ หากองค์กรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้ ว่าการทำงานหนัก จะเป็นผลดี ก็สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้



Hybrid working

New Normal ที่องค์กรต้องปรับตัว

สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในการทำงานช่วง Covid-19 คือการ **Work from home** ซึ่งเมื่อวิถีชีวิตต่างๆ เริ่มคลี่คลายแล้ว ก็คือ **New Normal** หรือสภาวะปกติที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม



ด้วยการได้ลองใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ๆ หรือการได้ทำงานภายใต้ระบบใหม่ๆ อย่างการ **Work from home** มีกลุ่มคนจำนวนมากที่มองว่า การ **Work from home** เป็นเรื่องที่ดี ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้ชีวิตเกิดความสุขมากขึ้น

ซึ่งหลังจากช่วง Covid-19 ก็มีแนวคิดการปรับตัวจากองค์กรหลายๆองค์กรให้เห็น บางองค์กรต้องการให้พนักงานกลับเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศ 100% หรือบางองค์กรก็ให้ **Work from home** ไปเลยและก็มีบางองค์กรที่ปรับมาทำงานแบบ **Hybrid working**

จากผลสำรวจพบว่า มีพนักงานจำนวนมากที่ต้องการจะลาออกหากว่าองค์กร ปรับการทำงานให้เข้าออฟฟิศ 100% รวมทั้งพนักงานที่กำลังหางานก็กำลังมองหาองค์กรที่มีรูปแบบการทำงาน **Work from home** หรือ **Hybrid working** เช่นกัน แต่ก็ยังมีพนักงานบางกลุ่มที่ต้องการทำงานที่ออฟฟิศ

Hybrid working จึงอาจจะเป็นทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย แต่ก็นำมาซึ่งโจทย์ใหม่ขององค์กรว่าจะวางระบบการทำงานใหม่อย่างไร ให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนต่างๆได้ และสร้างกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ที่มี Productivity สูงขึ้นมาได้



ความรู้ HR

- ◆ Data Analytic Skill สำหรับ HR ยุคใหม่
- ◆ ตัวช่วย HR ยุคใหม่ ด้วย Human Resource Information System หรือ HRIS

by พรเทพ พงษ์สง่างาน

ที่ปรึกษาอาวุโสและกรรมการ บริษัท เซ็นแมนทอร์ จำกัด



Data Analytic Skill สำหรับ HR ยุคใหม่

ด้วย Digital transformation ที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆเริ่มปรับตัวเข้าสู่
โครงสร้างแบบ Digital โดยใช้ Data driven เข้ามาช่วยในการบริหารองค์กร

ซึ่ง HR จะต้องปรับตัวครั้งใหญ่ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลมากขึ้น
โดยระบบ HRIS จะทำหน้าที่นำข้อมูลทั้งหมดของบุคลากรในองค์กรเข้าสู่ระบบ
ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น
ผ่านหน้าจอแสดงผล (HR dashboard)



ท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต HR Analytics เกี่ยวข้องกับการรวบรวมการวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลทาง HR ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถวัดผลกระทบของงาน HR ต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจโดยรวมได้

โดยผ่านเมตริก HR หรือ HR KPI ซึ่งจะทำให้การวัดผลกระทบการทำงานของหน่วยงาน HR ต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นรูปธรรมมากขึ้น





และเป็นการนำ HR ไปสู่การปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น
ออกจากความรู้สึกที่เป็นหน่วยงานที่คอยสร้างแต่ค่าใช้จ่าย
หรือหาสิ่งใดที่เป็นรูปธรรมไม่ได้ ตัวอย่างประเด็นวิเคราะห์
ที่ทำได้จากระบบ HR Analytics เช่นการวิเคราะห์
engagement ของพนักงาน ความตั้งใจลาออกของพนักงาน
อัตราการลาออกของพนักงาน การขาดงานหรือหยุดงาน
ของพนักงาน เป็นต้น

ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การหาสาเหตุและการดำเนินการแก้ไข
จาก HR และฝ่ายจัดการขององค์กรต่อไป

ตัวช่วย HR ยุคใหม่ ด้วย Human Resource Information System หรือ HRIS

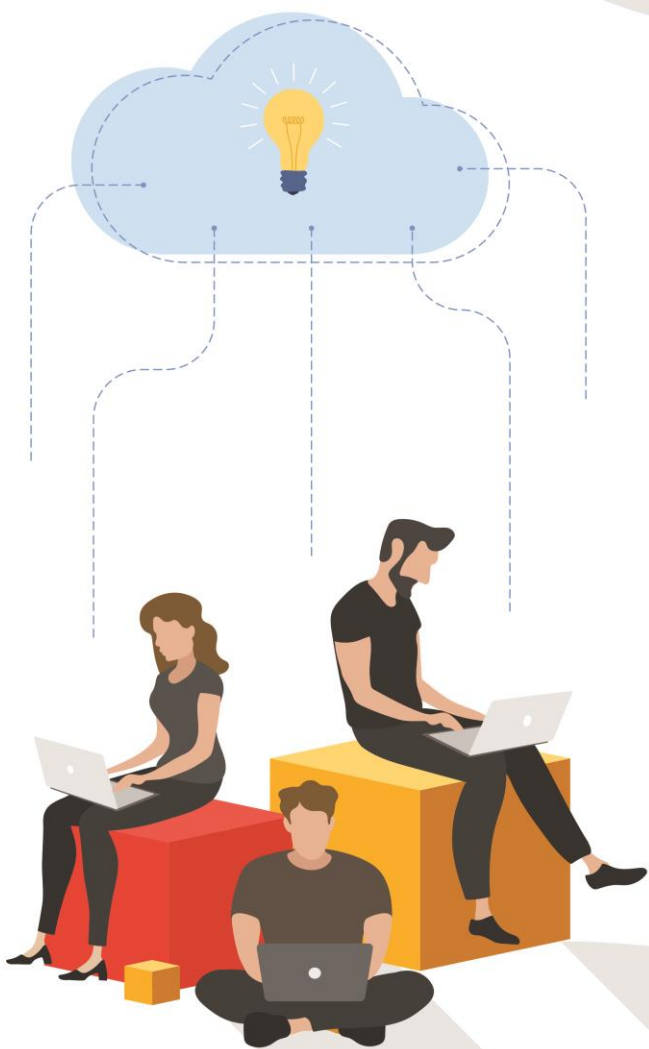




ปัจจุบัน HRIS เริ่มมีความสำคัญในองค์กรสมัยใหม่และถูกยกระดับให้เป็นฟังก์ชันหนึ่งของ HR โดยระบบ HRIS เป็นเครื่องมือทำให้การทำงานของ HR มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยระบบสารสนเทศสำหรับงานทรัพยากรบุคคลหรือ HRIS จะรองรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญทั้งหมดของ HR ตัวอย่างเช่น การสรรหาและคัดเลือกปัจจุบันมีระบบติดตามผู้สมัคร (Applicant Tracking System) หรือ ATS เพื่อเก็บข้อมูลและติดตามผู้สมัครตั้งแต่การสมัครเข้าทำงานไปจนถึงการว่าจ้างและกิจกรรมทั้งหมดในช่วงทดลองงาน

ซึ่งทำให้ HR Officer ทำงานได้ง่ายขึ้นเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการทำงานแบบเดิมๆ

ในส่วนของระบบการบริหารประสิทธิภาพการทำงาน (Performance Management System) ระบบจะถูกนำมาใช้เพื่อติดตามเป้าหมายการทำงานแต่ละเป้าหมาย การทบทวนผลการทำงานแต่ละช่วงเวลาตลอดจนการสรุปผลการทำงานและการจัดอันดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กรอย่างละเอียด



สำหรับการเรียนรู้และพัฒนาพนักงาน (Learning & Development) ปัจจุบันมีระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (LMS) ที่ออกแบบสำหรับใช้ในองค์กรมากมาย ซึ่งอาจเริ่มตั้งแต่การช่วยฝึกอบรมพนักงานเข้าใหม่ การออกแบบเนื้อหาหลักสูตรตามระดับตำแหน่งและลักษณะงานของพนักงาน การอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมตามช่วงเวลาที่พนักงานต้องการ การทดสอบวัดผลการฝึกอบรม การกำหนดชั่วโมงและการเก็บประวัติการฝึกอบรม และการรับข้อเสนอแนะจากผู้เรียนเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้บางองค์กรยังครอบคลุมไปถึงการฝึกอบรมคู่ค้า ลูกค้าขององค์กรอีกด้วย

ซึ่งในส่วนนี้อาจเกิดจากความรับผิดชอบของ HR สถานการณ์หลังโควิด-19 ระบบการฝึกอบรมจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นจนอาจทำให้แนวทางการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ต้องเดินทางมาเรียนในห้องเรียนทั้งในและนอกสถานที่อาจต้องลดลงอย่างคาดไม่ถึงเนื่องจากงบประมาณที่ใช้สูงกว่า คุณภาพวิทยากรที่ประเมินไม่ได้ ล่วงหน้าปัญหาการวัดผลการเรียนรู้ตลอดจนการนำไปปฏิบัติในการทำงานจริงไม่เป็นผล (เรียนเสร็จกลับมาเหมือนเดิม)





กฎหมาย แรงงานต้องรู้

- ◆ ลาออกกะทันหัน ลูกจ้างมีความผิดหรือไม่ นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างได้หรือไม่ ?
- ◆ เงินจงใจเป็นสวัสดิการที่ไม่นำรวมเป็นฐานเงินเดือนในการคำนวณค่าชดเชยหรือไม่

by ทนายฝ่าย ยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น

(วิทยากร ที่ปรึกษาด้านกฎหมายแรงงาน และ PDPA)

FB: คลินิกกฎหมายแรงงาน

“

ลาออกกะทันหัน ลูกจ้างมีความผิดหรือไม่

นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างได้หรือไม่ ?

”



สำหรับการแจ้งขอลาออกหรือการบอกเลิกจ้างนั้น ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

1

หากลูกจ้างลาออกกะทันหันโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ลูกจ้างมีความผิดหรือไม่?

ตอบ : ไม่มีความผิด แม้กฎหมายจะกำหนดว่าให้ต้องมีการแจ้งล่วงหน้า หากลูกจ้างไม่แจ้งลาออกล่วงหน้า กฎหมายก็ได้บัญญัติกำหนดโทษไว้ ซึ่งการแจ้งลาออกไม่จำเป็นต้องรอให้นายจ้างอนุมัติหรืออนุญาต หากมีการแจ้งแล้วก็มีผลเป็นการลาออก

2

หากลูกจ้างลาออกกะทันหัน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างได้ไหม?

ตอบ : นายจ้างไม่สามารถหักเงินค่าจ้างได้ แม้ลูกจ้างจะลาออกกะทันหัน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างตามกำหนดและตามที่ตกลงกัน (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 70) หากนายจ้างไม่ยอมจ่าย ลูกจ้างก็สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานได้

3

นายจ้างสามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง เพราะเหตุลาออกกะทันหัน โดยไม่แจ้งล่วงหน้าได้หรือไม่?

ตอบ : นายจ้างสามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ หากการลาออกกะทันหัน โดยไม่แจ้งล่วงหน้านั้น เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เช่น การที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและไม่ดำเนินการเป็นเหตุให้นายจ้างต้องโดนชำระเบี้ยปรับ หรือถูกยกเลิกออเดอร์ หรือ เหตุที่ลูกจ้างลาออก ทำให้นายจ้างไม่สามารถส่งมอบสินค้าได้ทันเวลา ฯลฯ ดังนี้ นายจ้างก็สามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ แต่นายจ้างต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นอย่างชัดเจนเลยว่า นายจ้างเสียหายอย่างไร เป็นเงินค่าเสียหายเท่าไร และความเสียหายนั้นต้องเป็นผลกระทบโดยตรงจากการที่ลูกจ้างรายดังกล่าวลาออกกะทันหัน (ฎีกาที่ 10614/2558)

“

เงินจูงใจเป็นสวัสดิการที่ไม่นำ
รวมเป็นฐานเงินเดือนในการ
คำนวณค่าชดเชยใช้หรือไม่

”



เรื่องมีอยู่ว่า นายจ้างรายหนึ่งได้กำหนดเงินประเภท “เงินจงใจ” ให้แก่ลูกจ้าง ที่มีความตั้งใจ ยืนยัน และมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขว่า นายจ้างจะจ่ายเงินจงใจตามเงื่อนไขดังนี้

- ✓ หากลูกจ้างไม่ลางาน/ไม่ขาดงาน ยกเว้นลาพักผ่อน
- ✓ หากลูกจ้างลางาน/ขาดงาน ยกเว้นลาพักผ่อน จำนวนเงินจงใจจะถูกหักออก
- ✓ ตามจำนวนวันที่ทำงาน/ลางานจริง โดยให้อำนาจ 30 วันเป็นตัวหาร
- ✓ หากลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยจะไม่สามารถได้รับเงินจงใจ
- ✓ ลูกจ้างจะได้รับเงินจงใจเมื่อผ่านทดลองงานแล้ว (120 วัน)
- ✓ นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือยกเลิกเงินจงใจได้ตามความเหมาะสมเป็นกรณีไป



ดังนั้นจึงไม่ถือว่า “เงินจุใจ” เป็นการง่าย
เพื่อตอบแทนการทำงาน จึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง
และไม่ต้องนำเงินจุใจมารวมเป็นฐานในการ
คำนวณค่าชดเชย



ในช่วงหลังๆมานี้พบว่านายจ้างมีการออกแบบรูปแบบการจ่ายเงินเพิ่มเติมที่หลากหลายให้แก่ลูกจ้าง ก่อให้เกิดความสับสนว่าจะนำเงินจำนวนใดบ้างมาคำนวณค่าชดเชยบ้างขอบอกไว้เลยว่า แม้แต่ละบริษัทจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป แต่หลักเกณฑ์การพิจารณายังคงเหมือนเดิม คือ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว นั้นเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน หรือเป็นเงินที่จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่น

(เทียบเคียงฎีกา 3728/2524 และหนังสือกอง
นิติการที่ รง0504/0913 ลว. 1 กรกฎาคม
2554)



20

สายงานต้องการสูงสุดทั่วประเทศ

ประจำเดือนมกราคม 2023

อัตรา

อัตรา

1	การขาย	27,498	11	ธนาคาร – การเงิน	3,423
2	ช่างเทคนิค	9,162	12	ออกแบบ	3,234
3	ร้านอาหาร และเครื่องดื่ม	8,406	13	การผลิต - QA&QC	2,922
4	บัญชี	7,947	14	ธุรการ	2,895
5	IT	7,458	15	บริหาร	2,880
6	การตลาด	6,138	16	ขับรถ	2,793
7	วิศวกรรม	5,547	17	จัดซื้อ	2,781
8	ขนส่ง – คลังสินค้า	5,202	18	โฟล์คแมน – ช่างทั่วไป	2,433
9	Call Center	4,854	19	ห้างสรรพสินค้า	2,145
10	HR	3,909	20	จป.วิชาชีพ	1,842

ใหม่ เฉพาะ Urgent Package เท่านั้น

กับ 3 ระบบช่วยเหลือ HR ใหม่ล่าสุด

- 1 ระบบ ประกาศงานด่วน แบบอัตโนมัติ
- 2 ระบบ Email Urgent Matching ใหม่
- 3 ระบบ ค้นหา Resume Urgent ใหม่



**เปรียบเทียบคุณภาพ
และความคุ้มค่าจากการใช้งาน**

Urgent Package

**Package ประกาศงาน
แบบเก่า**

Urgent Package

1

ปรับปรุง ระบบประกาศงาน
รูปแบบใหม่ สวยงาม ใช้งานง่ายกว่า
เพิ่มข้อมูลประกาศงานได้ละเอียดกว่า

2

ทุกตำแหน่งงานที่ประกาศ
เป็นระบบงานด่วนอัตโนมัติ

3

ทุกตำแหน่งงานที่ประกาศได้รับ
Email Urgent Matching อัตโนมัติ

4

มีระบบค้นหา Resume Urgent
ที่คิดเฉพาะผู้สมัครที่ต้องการงานด่วน

5

New Company Profile รูปแบบใหม่
เพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับบริษัท

6

รับสิทธิพิเศษ สำหรับการดูแล
ให้คำปรึกษาข้อมูลด้าน HR
กับทีม HR Urgent Centre
และ HR Buddy



Package ประกาศงาน แบบเก่า

1

ระบบประกาศงาน รูปแบบเก่า

2

ใช้งาน เปิด-ปิด ระบบงานด่วน
ตามสิทธิ์ที่ได้ภายในแพ็คเกจ ด้วยตนเอง

3

ใช้งาน เปิด-ปิด ระบบ Email Matching
ตามสิทธิ์ที่ได้ภายในแพ็คเกจ ด้วยตนเอง

4

ไม่มีระบบค้นหา Resume Urgent

5

Company Profile รูปแบบเก่า

ตัวอย่าง การประกาศงานด่วน รูปแบบใหม่

ประกาศงานง่าย การันตีเพิ่มข้อมูลประกาศงาน

เพื่อดึงดูดผู้สมัครให้ดีขึ้น

ตัวอย่าง ระบบค้นหา Resume Urgent รูปแบบใหม่

คัดกรองผู้สมัครงานที่กำลังต้องการงานด่วนได้ง่ายกว่า

ตัวอย่าง New Company Profile รูปแบบใหม่

สร้างความน่าเชื่อถือองค์กร และช่วยให้ผู้สมัครงาน

ใช้งานสะดวกยิ่งขึ้น



บริษัท จัดหางาน จีอบบีเคเค ดอกคอม จำกัด
เลขที่ 625 อาคารกศนียา ห้องเลขที่ ยูนิต ดี ชั้น 5
ซอยรามคำแหง 39 ถนนประจักษ์ศิลปาคม แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310
ฝ่ายบริการลูกค้า 0-2514-7474 อีเมล help@jobbkk.com

Follow me

-  www.jobbkk.com
-  [jobbkk.com](https://www.facebook.com/jobbkk.com)
-  HR BUDDY by jobbkk
-  [@jobbkk.com](https://www.whatsapp.com/channel/00291100000000000000)
-  [jobbkk.com](https://www.instagram.com/jobbkk.com)
-  JOBBKK OFFICIAL
-  JOBBKK OFFICIAL