



จริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน

# หลักธรรมคำสอนของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)



## การงานคือการปฏิบัติธรรม

อันการงาน คือคุณค่า ของมนุษย์ ของมีเกียรติ สูงสุด อย่างสงสัย  
ถ้าสนุก ด้วยการงาน เบิกบานใจ ไม่เท่าไร ได้รู้ธรรม ฉ่ำซึ่งจริง

เพราะการงาน เป็นตัวการ ประพฤติธรรม กุศลกรรม กล้าปณมา มีค่ายิ่ง  
ถ้าจะเปรียบ ก็เปรียบคน ฉลาดยิ่ง นั้ดเดี่ยววิ้ง เก็บนก หลายพกมา

คือการงาน นั้นต้องทำ ด้วยสติ มีสมาธิ ขันติ มีอุตสาหะ  
มีสัจจะ มีทมะ มีปัญญา มีศรัทธา และกล้าหาญ รั้งงานจริง



ผู้นำคือ...หัวใจ...การบริหาร  
ผู้ประสาน...สืบทิต...จิต-กร้าวแกร่ง  
วิสัยทัศน์...ต้องก้าวไกล...มีไฟแรง  
ทำงานแข่งเวลา...พัฒนาตน  
ยึดหลักจริยธรรม นำชีวิต  
เคารพสิทธิ์...สร้างประโยชน์ เกิดโกชนม์ผล  
รักลูกน้อง...เอื้อเฟื้อ...ช่วยเหลือชน  
มองทุกคน...อย่างเห็นค่า...เมตตาธรรม

จริยธรรมทางธุรกิจมิได้หมายความว่าเฉพาะความชอบ  
ธรรมของผู้ประกอบธุรกิจเท่านั้น แต่หมายรวมถึง  
กลไกในการจัดการกับปัจจัยในการประกอบธุรกิจ  
อันประกอบด้วย คน ทุน ทรัพยากร เทคโนโลยี สังคม  
ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น รวมถึงการเอาใจใส่ต่อพนักงาน  
อย่างเป็นธรรมตามอัตภาพ ซึ่งผู้บริหารคือบุคคล  
ที่สำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและ  
ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ภายใต้บังคับบัญชา

ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นั่นคือผลกำไร / ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน  
/ แสดงถึงความเสียหรือความเจริญขององค์กร

# ลำดับชั้นของการบริหาร



ผู้บริหารระดับต้น  
Supervisory  
Management

ทำที่ในการปฏิบัติงานตามที่  
ผู้บริหารระดับกลางกำหนด  
ขึ้นและรับผิดชอบเกี่ยวกับ  
รายละเอียดของงาน  
ที่รับมอบหมาย



ผู้บริหารระดับกลาง  
Middle  
Management

ทำหน้าที่ในการกำหนดวิธีใน  
การปฏิบัติงานขององค์กร  
เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย  
ขององค์กรที่ผู้บริหาร  
ระดับสูงกำหนดไว้



ผู้บริหารระดับสูง  
Top  
Management

ทำหน้าที่ในการกำหนด  
นโยบาย และการวางแผนใน  
การดำเนินธุรกิจ

# ทักษะของผู้บริหาร



## ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills)

ความสามารถ ในการใช้วิธีการ  
อุปกรณ์ และเทคนิคต่าง ๆ  
สำหรับการปฏิบัติงานอย่างใด  
อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ



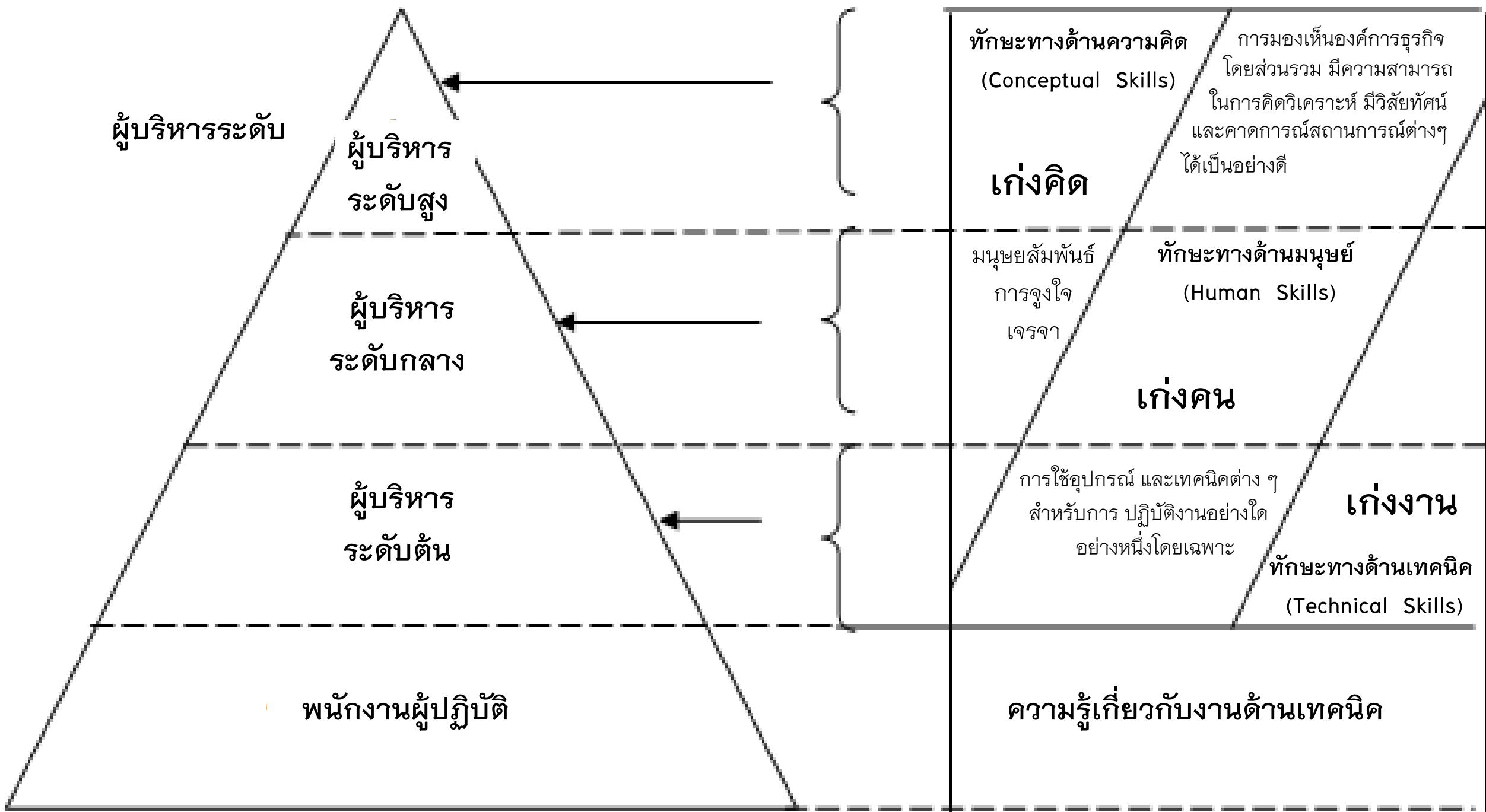
## ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skills)

ความสามารถเกี่ยวข้องกับคน  
อย่างมีประสิทธิภาพนั้นนับได้ว่า  
เป็นทักษะที่มีความสำคัญ  
มากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร



## ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skills)

ความสามารถของผู้บริหาร  
ในการมองเห็นองค์การธุรกิจ  
โดยส่วนรวม มีความสามารถ  
ในการคิดวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์  
และคาดการณ์สถานการณ์ต่างๆ  
ได้เป็นอย่างดี



# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของผู้บริหาร

1. สภาพการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ

การฮั้วการประมูลงานของรัฐ

2. สภาพการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม

การลดต้นทุนเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ

3. การที่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรืออิทธิพล  
ขององค์กรอื่น

องค์กรอาหารและยา

ปัจจัย  
ภายนอก



1. ความกดดันเพื่อผลงานหรือผลผลิต

2. สภาพการเงินภายใน

3. ความไม่พร้อมของพนักงาน

4. การกระจายอำนาจหรือการมอบหมายงาน

ปัจจัย  
ภายใน





## หน้าที่ของผู้บริหาร

### 1. จัดการงานให้ตามกำลัง

คือ กำลังกายและกำลังความรู้ นายต้องพิจารณาให้เหมาะสมแล้วจึงจัดการงานให้พอดี

### 2. ให้อาหารและรางวัล

คือการให้อาหาร เครื่องใช้สอย ถ้ามความเป็นอยู่ลูกจ้าง

### 3. รักษาพยาบาลในเวลาเจ็บไข้

คือ เอาใจใส่คอยดูแลสอบถามอาการเจ็บป่วยของลูกจ้าง ยามไม่สบาย

### 4. แจกของมีรสแปลกให้กิน

คือ เวลาได้ของอร่อยหรือแปลกประหลาดนายจ้างควรแบ่งให้ลูกจ้างกินตามสมควร

### 5. ปล່อยในสมัย

คือ ปล່อยให้ลูกจ้างได้มีการได้พักผ่อนเป็นระยะๆ



## คุณลักษณะของผู้บริหาร

คิธ เดวิส (Keiht Davis) ได้ระบบคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 4 ประการ

1. มีความเฉลียวฉลาด
2. มีความสามารถทางด้านสังคม
3. มีแรงจูงใจภายในที่ต้องการความสำเร็จ
4. มีทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เชลเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหารไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี
2. มีความรู้ความชำนาญพิเศษ
3. มีความสามารถรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ เป็นอย่างดี
4. มีความจำดี
5. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์



# จริยธรรมของผู้บริหาร

## มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

บริหารงานด้วยความระมัดระวัง เอาใจ

## บริหารงานเพื่อประโยชน์

มีความรับผิดชอบต่อชุมชน  
และสังคมและประเทศชาติเป็นส่วนรวม



### มีความศรัทธา

ความผูกพัน ซื่อสัตย์สุจริต และความภักดี  
ต่อองค์การ



### มีความยุติธรรม

บริหารงานโดยไม่มีกำลำเอียง  
ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง  
เพื่อประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องกับองค์การทุกฝ่าย



### รู้จักอุปการะ

ให้ความอนุเคราะห์แก่คนอื่นในงานหน้าที่  
และความรับผิดชอบต่อตนรวมทั้งคู่แล  
ทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

# จริยธรรมของผู้บริหาร

มีคุณธรรม  
เป็นเครื่องผูกน้ำใจบุคคลอื่นโดยทั่วไป

ประพฤติตนให้ห่างจากอุบายมุข  
เช่น การไม่เป็นคนเจ้าชู้ การดื่มสุรา  
การพนัน การคบคนชั่วช้ำเสเพล



ไม่มีอคติใด ๆ

ในการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน  
ผู้ใต้บังคับและบุคคลทั่วไป



มีพรหมวิหาร 4 คือ

มีความเมตตา ปราณนาจะให้บุคคลอื่นเป็นสุข  
มีความกรุณา คิดหาทางจะช่วยเหลือคนอื่นพันทุกข์  
มีมูทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี  
มีอุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย การวางใจเป็นกลาง



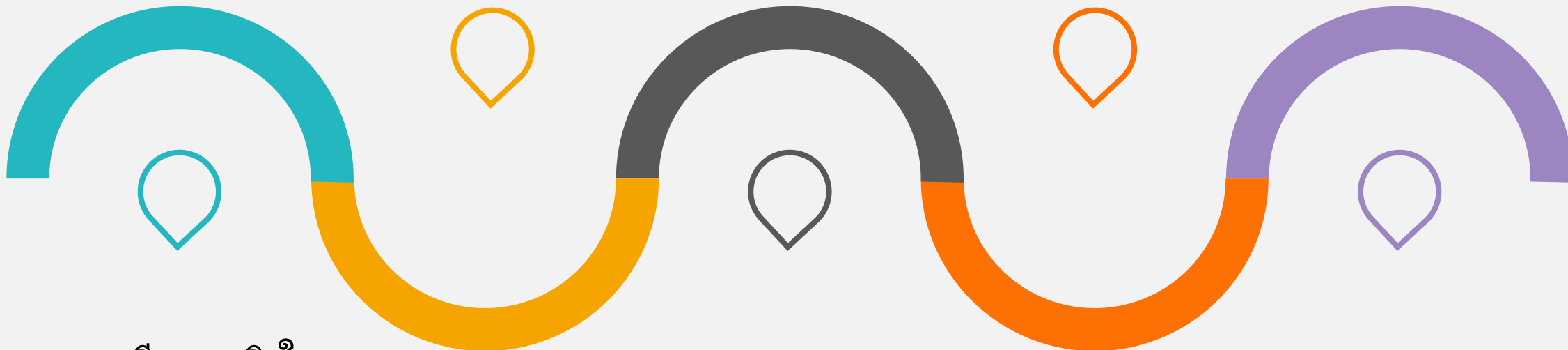
มีความรอบรู้

หมั่นศึกษาหาความรู้รอบตัว

# จริยธรรมของผู้บริหาร

## เคารพสิทธิส่วนบุคคล

กล้องวงจรปิด การรายงานการทำงาน



## มีความจริงใจ

ต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อบุคคลทั่วไป  
ไม่เป็นคนเจ้าเล่ห์หรือเชื่อถือไม่ได้

## ไม่กระทำตนเป็นคนเบียดเบียนผู้อื่น

ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

## รักษาความลับผู้ใต้บังคับบัญชา

# การส่งเสริมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร

## 1. ส่งเสริมโดยใช้วิธีการ จากภายนอก



- 1.1 วิธีการให้ความรู้และพัฒนาความคิด
- 1.2 วิธีการสร้างสภาพแวดล้อม
- 1.3 วิธีการจูงใจ
- 1.4 วิธีการทางวินัย
- 1.5 วิธีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง
- 1.6 วิธีการมนุษยสัมพันธ์และ  
การประชาสัมพันธ์

## 2. ส่งเสริมโดยให้ผู้บริหาร ปฏิบัติด้วยตนเอง



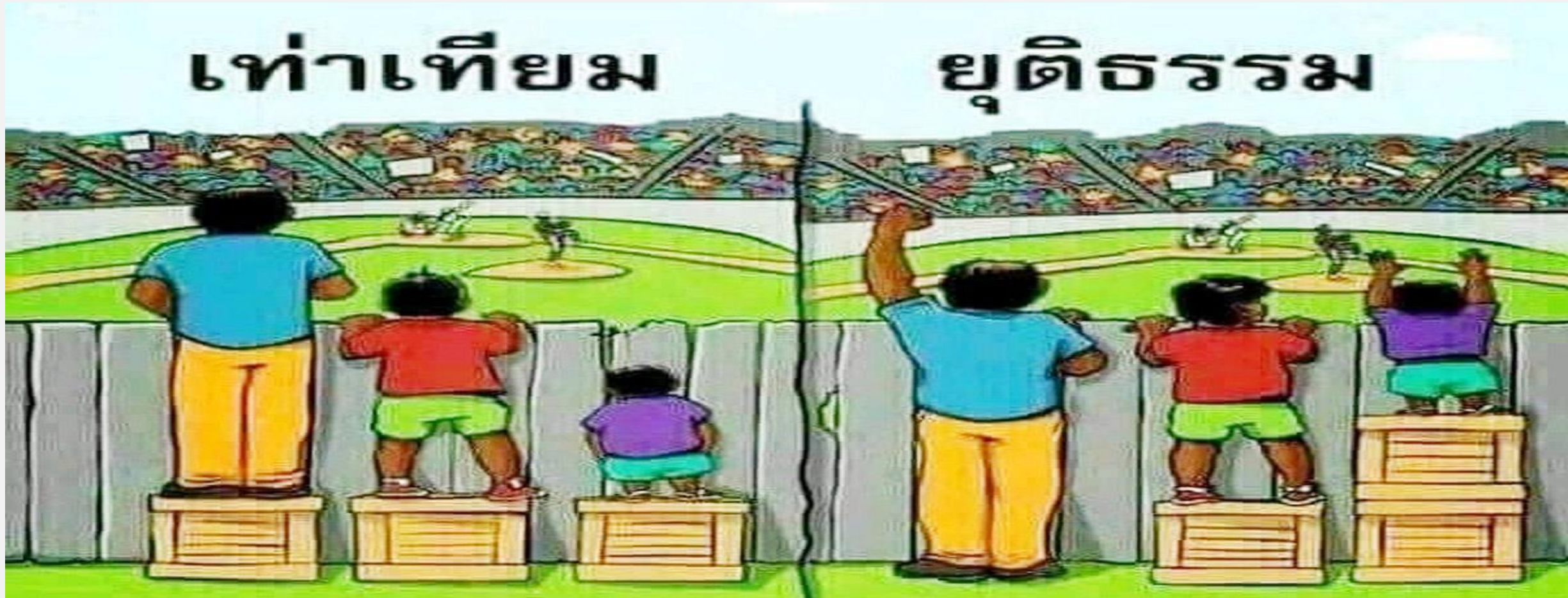
- 2.1 ศึกษาด้วยตนเอง
- 2.2 ศึกษาจากผู้รู้
- 2.3 ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

## 3. ส่งเสริมโดยให้เลือก คุณธรรมที่เหมาะสม



- 3.1 ให้เลือกคุณธรรมที่มีความสำคัญสูง
- 3.2 ให้เลือกคุณธรรมที่ให้ผลยั่งยืนยาวนาน
- 3.3 ให้เลือกคุณธรรมที่มีผลต่อคนอื่นก่อนตนเอง
- 3.4 ให้เลือกสิ่งที่เหมาะสมแล้วให้ความสุขใจ ภูมิใจ  
รู้สึกมีคุณค่า

ความเท่าเทียม คืออะไร  
ความยุติธรรม คืออะไร



# 1. เวลาทำงาน

## งานทั่วไป

ไม่เกิน  
**8 ชม.** /วัน  
และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์

## งานอันตราย

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ไม่เกิน  
**7 ชม.** /วัน  
และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

## 6 สิทธิแรงงาน

ที่คนไทยควรรู้!

1. เวลาทำงาน—งานทั่วไปกำหนดให้ทำไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับงานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กำหนดให้ทำไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

## 2. เวลาพัก

ในวันทำงาน แรงงานมีเวลาพัก  
ติดต่อกันไม่น้อยกว่า

**วันละ 1 ชม.**

ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน

หรือจะทำการแบ่งชั่วโมง  
แต่ต้อง **ไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาที**

## 6 สิทธิแรงงาน

ที่คนไทยควรรู้ !

2. เวลาพัก - ในวันทำงานแรงงานมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงานหรือจะทำการแบ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

## 3. วันหยุด

### วันหยุดประจำสัปดาห์

ไม่น้อยกว่า **สัปดาห์ละ 1 วัน**

มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สามารถสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน แรงงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

### วันหยุดตามประเพณี

ไม่น้อยกว่า **ปีละ 13 วัน** ตามวันหยุดราชการไทย

ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป แรงงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

### วันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป

ไม่น้อยกว่า **ปีละ 6 วันทำงาน**

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ที่มา : กระทรวงแรงงาน



## 6 สิทธิแรงงาน

ที่คนไทยควรรู้ !

3. วันหยุดประจำสัปดาห์ - ไม่ น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

วันหยุดตามประเพณี - ไม่ น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

วันหยุดพักผ่อนประจำปี - ไม่ น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี

ที่มา : รับผิดชอบอบรม พัฒนาบุคลากร Nesolute CO.,LTD.



## 4. การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

**ชั่วโมง** การทำงานล่วงเวลา  
การทำงานในวันหยุด และ  
การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

รวมแล้วต้องไม่เกิน

**36 ชม.** / สัปดาห์

## 6 สิทธิแรงงาน

ที่คนไทยควรรู้ !

4. การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด - ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา  
การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลา  
ในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./  
สัปดาห์

## 5. ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

### ค่าล่วงเวลา (OT)

ของวันทำงานปกติ และวันหยุด

ไม่น้อยกว่า

# 1.5 เท่า

ของอัตราค่าจ้าง / ชม.

### ทำงานในวันหยุด

ในเวลาปกติ

ไม่น้อยกว่า

# 1 เท่า

ของอัตราค่าจ้าง / ชม.

\*กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นอยู่แล้ว

### ทำงานล่วงเวลา ในวันหยุด

ไม่น้อยกว่า

# 3 เท่า

ของอัตราค่าจ้าง / ชม.

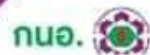
### วันหยุดที่ไม่ได้ รับค่าจ้าง

ไม่น้อยกว่า

# 2 เท่า

ของค่าจ้างในวันทำงาน

ที่มา : กระทรวงแรงงาน



## 6 สิทธิแรงงาน

ที่คนไทยควรรู้ !

### 5. ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

- ค่าล่วงเวลา (OT) ของวันทำงานปกติ และค่าทำงานในวันหยุด ได้รับไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้าง / ชั่วโมง ตามมาตรา 61
- ทำงานในวันหยุดในเวลาปกติ ได้รับไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้าง / ชั่วโมง กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นอยู่แล้ว
- กรณีวันหยุดที่ไม่ได้รับค่าจ้างจะได้รับเพิ่มเป็น 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงาน
- ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ได้รับไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของอัตราค่าจ้าง / ชั่วโมง

ที่มา : รับผิดชอบโครงการ พัฒนาบุคลากร Nesolute CO.,LTD.

## 6. ค่าชดเชย

### หากนายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชย\* ดังนี้

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราจ้างสุดท้าย จำนวน 30 วัน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราจ้างสุดท้าย จำนวน 90 วัน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราจ้างสุดท้าย จำนวน 180 วัน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราจ้างสุดท้าย จำนวน 240 วัน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราจ้างสุดท้าย จำนวน 300 วัน

\*ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ที่มา : กระทรวงแรงงาน



## 6 สิทธิแรงงาน

ที่คนไทยควรรู้!

6.ค่าชดเชย – หากนายจ้างเลิกจ้าง โดยลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชย ขึ้นต่ำเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหรือการนำเครื่องจักรมาใช้ ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ที่มา : รับผิดชอบอบรม พัฒนาบุคลากร Nesolute CO.,LTD.

## ส่องคดีทุจริตโลก: ย้อนรอย 'เวลส์ฟาร์โก' สร้างบัญชีผีลูกค้า ก่อนโดนปรับ 5 หมื่นล้าน



ที่มา [www.isranews.org](http://www.isranews.org)

ที่มา IA Community Thailand ชุมชนผู้ตรวจสอบภายใน ประเทศไทย

- \* กย. 2016 ธนาคารเวลส์ฟาร์โก (Wells Fargo Bank: WFB) เปิดเผยว่าพบพนักงานปั่นบัญชี/บัตรเครดิตปลอมกว่า 3.5 ล้านราย โดยลูกค้าไม่รู้ตัว
- \* ผู้บริหารใหม่สร้างวัฒนธรรมที่เลวร้าย กดดันสาขาเปิดบัญชี/ cross-sell ผลิตภัณฑ์การเงิน และตั้งเป้าขายสูงลิบจนแทบเป็นไปไม่ได้
- \* การจ่ายโบนัสโยงกับจำนวนบัญชี/บัตร พนักงานถูกจัดอันดับตามยอดขาย คนไม่ได้เข้าถูกรอบรมหรือเลิกจ้าง
- \* หน่วยงานควบคุมพบปัญหาพนักงานสาขาแข่งขันกันเปิดบัญชีตั้งแต่ปี 2002 (บางกรณีโดยลูกค้าไม่รู้เห็น) บอร์ดได้รับรายงานว่าข้อร้องเรียนเพิ่มสูงตั้งแต่ปี 2005

\* ทางการสั่งให้ WFB สร้างระบบรับข้อร้องเรียนกลางขึ้น พบข้อร้องเรียนกว่า 700 case เกี่ยวกับการแข่งขันในสาขาเพื่อรับ incentive แต่เรื่องเหล่านี้ไม่เคยถึงบอร์ด

\* ธค. 2013 ปราบกฏข่าวในหนังสือพิมพ์ว่า ลูกค้า WFB จำนวนมากได้รับ statement ของบัญชีที่ตนไม่ได้เปิด และถูกเก็บค่า fee จากธุรกรรมที่ตนไม่ได้ทำ

\* เวลส์ฟาร์โก ต้องจ่ายเงิน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 185 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (4,784,319,000 บาท) และปรับเพิ่มขึ้นไปอีกเป็นจำนวน 1 พันล้านเหรียญสหรัฐ (30,280,500,000 บาท) เนื่องจากปรากฏพฤติการณ์ที่เป็นการคุกคามต่อผู้บริโภคเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังต้องจ่ายเงินเป็นจำนวนทั้งสิ้น 575 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (17,411,287,500 บาท) เพื่อที่จะยุติการดำเนินคดีดังกล่าวนี้



เมื่อวันศุกร์ที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2554 แหล่งข่าวนักสื่อสารแรงงานจังหวัดนครปฐมให้ข้อมูลว่า มีญาติไปทำงานในบริษัทผลิตทอพีพีแห่งหนึ่งในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งผลิตขายในประเทศ และส่งออกต่างประเทศ โดยบริษัทให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ แต่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

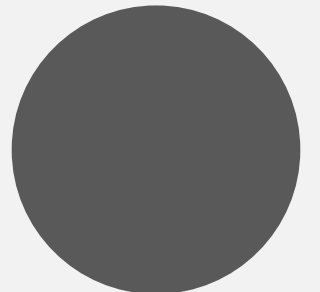
ทั้งนี้บริษัทได้สั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ เวลา 17.00 น. ถึง 04.00 น. ไม่มีเวลาหยุดพักผ่อนชั่ว โดยจ่ายค่า

ล่วงเวลาให้กับลูกจ้างชั่วโมงละ 27 บาท ซึ่งตามกฎหมายนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 40.31 บาท เพราะลูกจ้างได้ค่าแรงขั้นต่ำวันละ 215 บาท กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดหรือวันอาทิตย์ บริษัทกลับจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเพียง 1 แรง(215 บาท/วัน) และบวกเพิ่มให้อีกเพียง 50 บาท / วัน ทั้งที่ตามกฎหมายต้องจ่าย 2 แรง (430บาท/วัน) ซึ่งคนงานส่วนใหญ่ในบริษัทมีอายุ 50 ปีขึ้นไป ไม่รู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และสิทธิที่ควรจะได้รับ แหล่งข่าวกล่าวว่าสาเหตุสำคัญที่ลูกจ้างไม่กล้าเรียกร้องสิทธิกับนายจ้างเพราะกลัวจะตกงาน

นักสื่อสารแรงงานศูนย์อ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ รายงาน



**แรงงานโอต!  
ทำงานถึงตี4  
ไม่ได้โอที  
ตามกฎหมาย**



# เทสโก้โลตัสถอนคดียอมรับผิด เบี้ยค่าแรงพนักงานวันหยุด

เผยแพร่: 2 มิ.ย. 2548 20:49 โดย: MGR Online

โลตัสยอมถอนคดี พร้อมจ่ายเงินชดเชยลูกจ้างตอนปลายเดือนนี้ หลังลูกจ้างร้องเรียนกรณีเอาเปรียบให้ทำงานวันหยุดตามประเพณีโดยไม่จ่ายค่าจ้าง สรรรรถย์ากฎหมายยังศักดิ์สิทธิ์

ภายหลังจากพนักงานห้างเทสโก้-โลตัสซึ่งประกอบกิจการค้าปลีกและค้าส่งได้ทำหนังสือร้องเรียนไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานว่า นายจ้างเอาเปรียบแรงงานโดยให้ทำงานในวันหยุดตามประเพณีและไม่ได้จ่ายค่าจ้าง ทำให้กรมสวัสดิการฯมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแต่นายจ้างกลับอุทธรณ์คำสั่งและได้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานกลาง ต่อมาศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างไรก็ตาม นายจ้างห้างเทสโก้-โลตัสก็ยังอุทธรณ์คำพิพากษาไปยังศาลฎีกาซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาคดีนั้น

**นายสรรรรถ กลิ่นประทุม** รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า ขณะนี้กระทรวงได้รับการประสานจากผู้บริหารห้างเทสโก้-โลตัสว่ายินดีปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยยินดีถอนคดีออกจากศาลฎีกาและจ่ายเงินค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานทุกคนที่มาปฏิบัติงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ รวมทั้งยินดีจ่ายค่าจ้างย้อนหลัง 2 ปี ตามที่ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการกำหนดอายุความการเรียกร้องสิทธิค่าจ้าง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างย้อนหลังเป็นเวลา 2 ปี

สำหรับรายละเอียดในเรื่องนี้ได้สั่งการให้นายสุรินทร์ จิรวินิชย์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาพิจารณาก่อนที่จะมีการแถลงข่าวให้ทราบวันที่ 3 มิถุนายนอีกครั้ง ทั้งนี้ กรณีที่เกิดขึ้นคงไม่ใช่เรื่องของการบังคับใช้กฎหมายอย่างเดียวแต่เป็นการคุยด้วยเหตุด้วยผลซึ่งทางห้างก็ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎหมายอยู่แล้ว

กรณีห้างแห่งหนึ่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยไม่จ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมในส่วน of ค่าทำงานในวันหยุด แต่ให้ลูกจ้างนำจำนวนชั่วโมงนั้นไปสลับวันหยุดในวันอื่นแทน

หลักการจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายบัญญัติให้จ่ายเป็น”เงิน”เท่านั้น

ดังนั้นการที่ห้างแห่งนี้จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง เป็น”วันหยุดเพิ่มเติม” จึงขัดข้อกฎหมายทันที

ภายหลังจากที่ลูกจ้างร้องต่อเจ้าพนักงานห้างแห่งนี้ต้องจ่ายคืนค่าทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างคืนในอายุความ 2 ปีเป็นเงินหลายสิบล้าน รวมทั้งลูกจ้างท่านไหนที่ลาออกหรือพ้นสภาพไปแล้ว ก็ต้องตามไปจ่ายกันในเวลานั้น

# จริยธรรมของพนักงาน

## ซื่อสัตย์

เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ  
ไม่เรียกร้องผลประโยชน์จากลูกค้า



## ยึดมั่นในองค์การ

มีความศรัทธา จงรักภักดี  
มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์



## มีคุณธรรม

ใช้เหตุผล ไม่กล่าวร้ายผู้อื่น  
เสมอต้นเสมอปลาย



## สำนึกในหน้าที่

ทำงานเต็มที่ ศึกษาหาข้อมูล  
เสริมสร้างชื่อเสียง



## มีวินัย

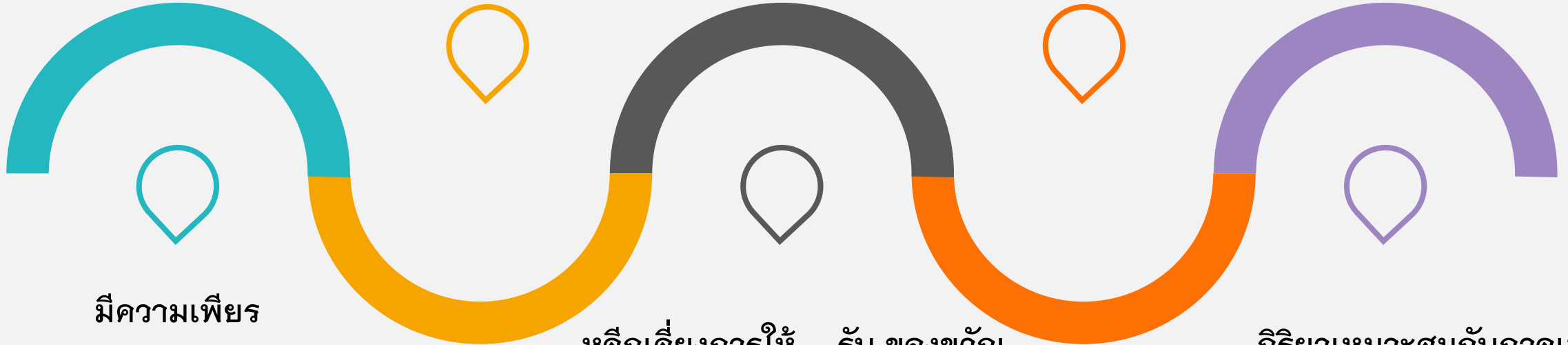
ประพฤติตามข้อบังคับ  
ช่วยกันทำงาน รักษาวินัย



# จริยธรรมของพนักงาน

ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กร  
รักษาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่  
ไม่เปิดเผยความลับ  
ไม่ใช้ทรัพย์สินเพื่อส่วนตัว

ฟังสนทนงานเพื่อนร่วมงาน  
สนทนงานอย่างจริงใจ ไม่ปกปิด หมกเม็ด



**มีความเพียร**  
แสวงหาความรู้  
ทำความเข้าใจนโยบายขององค์กร  
เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

**หลีกเลี่ยงการให้ – รับ ของขวัญ**  
หลีกเลี่ยงการให้ของขวัญผู้บังคับบัญชา  
หลีกเลี่ยงการรับของขวัญจากลูกค้า

**กิริยาเหมาะสมกับกาลเทศะ**



# จริยธรรมของพนักงาน



Add to contacts

Block



Wednesday, April 28, 2021

บัตรทอง เตี้ยงสนาม

อยู่ 😂

**บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)  
ขอเรียนชี้แจง กรณีเหตุการณ์การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของตัวแทน**

บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") ได้ทราบถึงเหตุการณ์ และการกระทำของตัวแทนที่กระทำการไม่เหมาะสม ทั้งนี้ทางบริษัทฯ ต้องขอภัยเป็นอย่างสูงกับเหตุการณ์ดังกล่าว โดยทางบริษัทฯ มิได้เพิกเฉยต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และได้ตั้งกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้ว ซึ่งพฤติกรรมของตัวแทนคนดังกล่าวขัดต่อจรรยาบรรณ จริยธรรมทางธุรกิจ และมาตรฐานการให้บริการที่บริษัทฯ มุ่งมั่นยึดถือมาโดยตลอด บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการให้ตัวแทนผู้นั้น พ้นสภาพการเป็นตัวแทนของบริษัทฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

**ไล่ออก**

ต้องขอภัยท่าน มา ณ โอกาสนี้ พร้อมขอยืนยันว่า บริษัทฯ ยึดมั่น  
ต่อความถูกต้องด้านจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นในการให้คว  
การอย่างดีที่สุดเสมอมา

[www.thaipbs.or.th/CoronaVirus2019](http://www.thaipbs.or.th/CoronaVirus2019)



Daily

# ???

พนักงานคนหนึ่งทำงานในโรงงานผลิตของเล่นที่ใช้สีพ่น อยู่มาวันหนึ่งพนักงานทราบว่าน้ำที่ใช้ล้างสีพ่นของเล่นมีเม็ดสีปะปะอยู่ ไม่ได้รับการบำบัดที่ถูกต้อง และถูกปล่อยลงคลองข้างโรงงาน ซึ่งคลองนี้ก็จะไหลลงสู่น้ำต่อไป ....พนักงานคนนี้ทราบว่า หากโทรศัพท์ไปแจ้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบ โรงงานจะถูกปิดแน่นอน และส่งผลต่อการตกงานไปด้วย



หากนักศึกษาเป็นพนักงานคนนี้  
จะโทรไปแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือไม่ เพราะเหตุใด

# ระดับของจริยธรรม



Lawrence Kohlberg

Kohlberg ให้คำจำกัดความของจริยธรรมว่า จริยธรรมเป็นความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความ ถูกผิด และเกิดขึ้นจากขบวนการทางความคิดอย่างมี เหตุผล ซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะทางปัญญา

Kohlberg's model เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าแต่ละคนจะทำการตัดสินใจที่แตกต่างกันออกไปใน สถานการณ์ทางจริยธรรมที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากมีการพัฒนาการรับรู้ทางจริยธรรม ที่แตกต่างกัน

# Kohlberg's model

ระดับที่ 1

ระดับก่อนมีจริยธรรมหรือระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม  
(Pre - Conventional)

1

ขั้นที่ 1 การถูกลงโทษและการเชื่อฟัง

(Punishment and Obedience Orientation)

2

ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน

(Instrumental Relativist Orientation)

3

ขั้นที่ 3 ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม

(Interpersonal Concordance of "Good boy , nice girl" Orientation)

4

ขั้นที่ 4 กฎและระเบียบ

("Law-and-order" Orientation)

5

ขั้นที่ 5 สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา

(Social Contract Orientation)

6

ขั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล

(Universal Ethical Principle Orientation)

ระดับที่ 2

ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม  
(Conventional)

ระดับที่ 3

ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ  
หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม  
(Principled)

1

## ขั้นที่ 1 การถูกลงโทษและการเชื่อฟัง

### (Punishment and Obedience Orientation)

การยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจเหนือตน โดยไม่มีเงื่อนไขเพื่อไม่ให้ตนถูกลงโทษ ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อหลบหลีกการถูกลงโทษ เพราะกลัวความเจ็บปวด ยอมทำตามผู้ที่มีอำนาจเหนือตน เช่น เมื่อพนักงานถูกทำโทษ ก็คิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ผิด” และจะพยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำสิ่งนั้นอีก พฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นความรู้สึกที่คำนึงถึงตนเองเป็นที่ตั้งโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลใดๆ

เช่น พนักงานใหม่เชื่อฟังคำสั่งของเจ้านาย ผู้บังคับบัญชา เนื่องจากยังไม่รู้กฎเกณฑ์ และหาทำผิดพลาดว่าจะถูกลงโทษ – ไล่ออก

2

## ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน

### (Instrumental Relativist Orientation)

ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน โดยให้ความสำคัญของการได้รับรางวัลตอบแทน ทั้งที่เป็นวัตถุหรือการตอบแทนทางกาย วาจา และใจ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม สนใจเพียงแต่ทำตามข้อบังคับเพื่อประโยชน์ของตนเอง กล่าวคือรางวัลจะเป็นแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรม

เช่น ทำดีเพราะอยากได้ของตอบแทน ไม่ได้คิดถึงความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น  
“ถ้าเธอทำให้ฉัน ฉันจะให้.....”

3

### ขั้นที่ 3 ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม

(Interpersonal Concordance of “Good boy , nice girl” Orientation)

บุคคลจะใช้หลักทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ใช้เหตุผลเลือกทำในสิ่งที่กลุ่มยอมรับโดยเฉพาะเพื่อน เพื่อเป็นที่ชื่นชมและยอมรับของเพื่อน ไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ดี เป็นพฤติกรรมของ “คนดี” ตามความคาดหวังของบุคคลรอบข้าง เช่น การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของเจ้าหน้าที่ ซึ่งทำให้มีพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

4

### ขั้นที่ 4 กฎและระเบียบ

(“Law-and-order” Orientation)

เป็นขั้นที่ยอมรับในอำนาจและกฎเกณฑ์ของสังคม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม รู้ถึงบทบาทและหน้าที่ตนในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมนั้น จึงมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมกำหนดให้ หรือคาดหมายไว้ ก่อให้เกิดความเรียบร้อยในสังคม

5

## ขั้นที่ 5 สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Social Contract Orientation)

ขั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามมาตรฐานของสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยบุคคลเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก จึงไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เคารพการตัดสินใจของตนเองโดยไม่ถูกควบคุมจากผู้อื่น

6

## ขั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล (Universal Ethical Principle Orientation)

คุณธรรมสูงสุดที่บุคคลตัดสินใจหรือกระทำตามหลักคุณธรรมที่เป็นสากล คำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรม ยอมรับในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับในคุณค่าความเป็นมนุษย์



## “ เราไม่เคยจำกัด หรือระบุเพศ ของตำแหน่งงาน ”



เราไม่เคยจำกัดหรือระบุเพศของตำแหน่งงานนั้นๆ ในการลงประกาศเพื่อรับสมัครงานเลย หรือแม้แต่การรับสมัครงานในบางตำแหน่ง ผู้ที่มาสมัครงานจะมีเพศสภาพที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิด แต่เราก็เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มาทำงานในองค์กรของเราอย่างชอบธรรมและเท่าเทียม

พวงทอง ทิพย์แดง  
Human Resources Director

**Aware**

## “ แสดงตัวตน ได้อย่างเสรี ”



Aware เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้เราได้แสดงตัวตนได้อย่างเสรี โดยมีขอบเขตของคำว่าเหมาะสม และเปิดโอกาสให้เราได้แสดงความสามารถ และความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อาจไม่ใช่เพียงแค่กลุ่ม LGBTQ+ แต่หมายรวมถึงทุกๆ คนที่ได้เข้ามาร่วมงานได้มาเป็นครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของคำว่า “Aware”

สุภัจฉรา ชูไพศาลกิจ  
Sales Administration Officer

**Aware**