

## บทที่ 4

### วิเคราะห์การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ

สิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจ ในเรื่องการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินถูกจำกัดสิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ที่กำหนดให้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับได้ โดยเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินในเรื่องของค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล และการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินในรายใหม่ที่ไม่เคยกำหนดสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น เนื่องมาจากการตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เพราะรัฐวิสาหกิจหลายแห่งประสบปัญหาทางการเงินการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ย่อมทำให้รัฐวิสาหกิจมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ฉะนั้น การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอีกครั้งหนึ่งเพื่อความรอบคอบ กระทบต่อผลประโยชน์ของประชาชนให้น้อยที่สุด แต่การที่รัฐเข้าไปมีบทบาท ในการพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจนั้น ถือเป็น การสร้างภาระให้แก่รัฐบาล ในการแบกรับปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์แทนฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจโดยไม่มีความจำเป็น การใช้อำนาจออกคำสั่งบังคับฝ่ายเดียวของคณะกรรมการ กล่าวคือ การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลออกมาในรูปมติคณะกรรมการซึ่งไม่อนุญาตให้รัฐวิสาหกิจปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน แม้ว่าจะได้ดำเนินการเจรจาต่อรองและทำความตกลงระหว่างฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจกับพนักงานในเรื่องดังกล่าวจะได้กระทำไปโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แล้วก็ตาม

ดังจะเห็นได้จาก คำพิพากษาฎีกาที่ 1338/2525 ระหว่างสหภาพแรงงานการทำเรือแห่งประเทศไทย โจทก์ กับการทำเรือแห่งประเทศไทย กับพวก จำเลย เพื่อขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน โดยในขณะนั้นการแรงงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ขอปรับค่าจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งได้เจรจาต่อรองร่วม จนเกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจดทะเบียนตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว ซึ่งศาลฎีกาได้มีคำวินิจฉัยว่า " จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจและโจทก์เป็น

พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีได้มีมติห้ามไม่ให้รัฐวิสาหกิจใดปรับปรุงเงินเดือน เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีพิเศษ การที่โจทก์จำเลยตกลงกันปรับปรุงอัตราเงินเดือนโดยไม่ได้กำหนดให้ต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อน จึงเป็นการฝ่าฝืนมติของคณะรัฐมนตรี ไม่มีผลบังคับ และแม้ความตกลงดังกล่าวได้ดำเนินการตามขั้นตอนมาโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ก็ไม่เป็นเหตุให้กลับกลายเป็นข้อตกลงที่ใช้บังคับได้ " ถือเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจระหว่างลูกจ้าง และนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในการใช้สิทธิได้อย่างอิสระและเท่าเทียมกัน และอนุสัญญาฉบับที่ 151 สิทธิของลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐที่มุ่งคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างด้วยกันโดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ ดังนั้น การที่รัฐเข้ามาแทรกแซงโดยลบลบบาทของการเจรจาต่อรองแบบสมัครใจแล้วใช้วิธีการชี้ขาด และบังคับแทน ในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ย่อมขัดต่อหลักการในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวข้างต้น

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการบริหารจัดการในรัฐวิสาหกิจ โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง ถือเป็นนโยบายของรัฐในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรหลักในการกอบกู้เศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้กับประเทศ โดยการรวมรัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมเข้าด้วยกันภายใต้การบริหารองค์กรที่เป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองในการบริหารจัดการ เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีการปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสามารถแข่งขันกับองค์กรในภาคเอกชน ซึ่งนโยบายของรัฐดังกล่าว รัฐวิสาหกิจในฐานะหน่วยงานของรัฐ ย่อมต้องปฏิบัติตามนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันรัฐวิสาหกิจจำนวน 40 แห่งได้นำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัดนั้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้

กำหนดให้รัฐวิสาหกิจนำส่งข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ร่างรายละเอียดการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี
- งบประมาณรายจ่าย และ/หรืองบลงทุนประจำปีบัญชี พร้อมรายละเอียดโครงการที่ของลงทุน (ถ้ามี)
- แผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการประจำปี และ/หรือแผนฟื้นฟูฐานะการเงิน
- รายงานประจำปีของปีที่ผ่านมา
- งบการเงินประจำปีเบื้องต้น

ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจดังกล่าว ย่อมสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสำเร็จต่อภารกิจของรัฐ โดยมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าแก่รัฐ และประชาชนสูงสุด

โดยสคร.ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจจัดทำบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (Performance Agreement) เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานในรัฐวิสาหกิจ โดยบันทึกข้อตกลงดังกล่าวทำขึ้นระหว่างรัฐบาล (ปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจและปลัดกระทรวงการคลัง) และรัฐวิสาหกิจ (ประธานคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง) เพื่อกำหนดตัวแปรและเป้าหมายในการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจในแต่ละปี และกำหนดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายอย่างชัดเจน โดยการเจรจาต่อรองเพื่อจัดทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวเป็นไปอย่างอิสระและเป็นธรรม โดยผลการดำเนินงานจึงถูกนำมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของผู้บริหาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อไป

ดังนั้น การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรรัฐวิสาหกิจ คือการบริหารจัดการองค์กรและประเมินผลการปฏิบัติงานในการดำเนินธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ โดยผู้บริหารรัฐวิสาหกิจในฐานะนายจ้างมีอำนาจในการบริหาร เพื่อให้กิจการรัฐวิสาหกิจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นายจ้างจึงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการได้แก่<sup>1</sup>

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์, กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล, 11(กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2548), หน้า 12.

การวางแผน, การจัดองค์กร, การจัดคนเข้าทำงาน, การบังคับบัญชา, การอำนวยความสะดวก, การควบคุม, การประสานงาน และการคำนึงถึงขนาดของกิจการ

เพราะฉะนั้น ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจในฐานะนายจ้างจึงมีอำนาจในการจ้าง การกำหนดเงื่อนไขในการจ้างและการทำงาน และการบริหารงานบุคคลทั้งปวง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง คงยกเว้นแต่เฉพาะกรณีที่กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวหรือข้อตกลงอื่นห้ามการกระทำเช่นนั้นไว้เท่านั้น<sup>2</sup>

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรรัฐวิสาหกิจโดยการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานตามขั้นตอนของสคร.ที่กำหนดไว้ เช่น การกำหนดศูนย์ EVM, การคำนวณค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ในระดับศูนย์ EVM ที่กำหนดไว้, การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละศูนย์ EVM ตลอดจนการนำแนวคิดการคำนวณค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard : BSC) ซึ่งถือเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบหรือวิธีปฏิบัติงาน โดยนายจ้างมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานดังกล่าวได้ หากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เป็นเหตุหรือมีผลให้ลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิประโยชน์น้อยลง หรือไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

---

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

#### 4.1 การลดต้นทุนโดยการว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าองค์กร รัฐวิสาหกิจผลิตด้วยตนเอง

4.1.1 การว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าองค์กร  
รัฐวิสาหกิจผลิตด้วยตนเองอาจมีผลกระทบต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันเนื่องมาจากการ  
การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่

คำว่า “สภาพการจ้าง” ปรากฏอยู่ในตามมาตรา 6 พระราชบัญญัติแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ซึ่งตามมาตราดังกล่าว หมายถึง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้าง  
หรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของ  
นายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน ซึ่งตามนิยามดังกล่าว สภาพการจ้างก็คือ  
การกำหนดเงื่อนไขระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ด้านสิทธิ หรือประโยชน์ในการ  
ทำงานของลูกจ้างหรือนายจ้างโดยหลักเกณฑ์นั้นก่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงสิทธิหรือ  
ประโยชน์โดยตรง ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิง  
เศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ จะส่งผลให้องค์กรรัฐวิสาหกิจต้อง  
ปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุนี้ การ  
ลดต้นทุนโดยการว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจผลิต  
ด้วยตนเอง จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรในการนำระบบบริหาร  
จัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้

ซึ่งคำว่า “สภาพการจ้าง” ในมาตรา 5 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.  
2518 ได้ให้ความหมายว่า เงื่อนไขการจ้างการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง  
สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งมี  
ความคล้ายคลึงกัน ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างจากคำพิพากษาฎีกาในคดีหน่วยงานภาคเอกชนว่า  
กรณีใดที่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้น ศาลฎีกาได้เคยมีคำพิพากษาไว้ดังนี้

##### ก. กรณีที่ถือว่าไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- ดังจะเห็นได้จาก คำพิพากษาฎีกาที่ 1749/2530 ระหว่าง นายเอกชัย  
ขวัญทวี โจทก์ กับบริษัท โรงงานส่งเสริมไทยอุตสาหกรรม จำกัด จำเลย ว่าจำเลยไม่ได้บรรจุโจทก์  
เป็นพนักงานคุมเครื่องทำความเย็นโดยเฉพาะ และไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
ห้ามมิให้จำเลยโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โจทก์ ดังนั้นเมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องโดยไม่เต็มน้ำ  
เครื่องทำความเย็นทำให้เครื่องทำความเย็นดับ เป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยจึงมี  
สิทธิสั่งสับเปลี่ยนโยกย้ายโจทก์ไปทำหน้าที่พนักงานทั่วไปซึ่งไม่ปรากฏว่าเป็นตำแหน่งต่ำกว่าเดิม

หรือทำให้โจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์ลดลงโดยโจทก์ยังคงได้ค่าจ้างเท่าเดิม การกระทำของจำเลยไม่เป็นการผิดสภาพการจ้างและไม่เป็นการลงโทษหรือเป็นผลให้โจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ อันจะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน

ซึ่งในกรณีดังกล่าว ศาลฎีกาเห็นว่าในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ได้มีข้อความห้ามการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของลูกจ้าง การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เป็นอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ลดลงและได้รับค่าเท่าเดิม การกระทำดังกล่าวจึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2062/2545 ระหว่าง บริษัท ทานตะวัน อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โจทก์ กับนายบรรพต โพธิ์นุต จำเลย ว่า โจทก์มีคำสั่งให้ลูกจ้างบางแผนกไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ในลักษณะวันเสาร์เว้นวันเสาร์สลับกันไปอันเป็นอำนาจบริหารจัดการของโจทก์ซึ่งกระทำได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อผลประโยชน์ของโจทก์และอนุญาตแก่ลูกจ้างเป็นบางแผนกเท่านั้นอีกทั้งโจทก์มิได้ประกาศให้วันเสาร์เว้นวันเสาร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การที่โจทก์อนุญาตให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในวันเสาร์มีลักษณะเป็นการชั่วคราวยังถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเจตนาเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยให้วันเสาร์เว้นวันเสาร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นอีก 1 วัน ฉะนั้น การที่โจทก์ประกาศให้ลูกจ้างของโจทก์มาปฏิบัติงานในทุกวันเสาร์ จึงเป็นการออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในวันทำงานตามปกติ ซึ่งลูกจ้างทุกคนของโจทก์จะต้องปฏิบัติตามอยู่แล้วตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การที่ลูกจ้างของโจทก์ทำงานในวันเสาร์จึงเป็นการทำงานในวันทำงานตามปกติ ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด

ซึ่งในกรณีดังกล่าว ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมนายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันเสาร์เว้นวันเสาร์ อันถือเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้างซึ่งกระทำได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง ต่อมานายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันทำงานตามปกติที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การกระทำดังกล่าวจึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

## ข. กรณีที่ถือว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5073 - 5097/2546 ระหว่าง นาย มาโนช ชาวบางน้อย กับพวก โจทก์ กับบริษัทสุวิทย์ ธรรมวัฒน์ (1990) จำกัด จำเลย ว่า เดิมโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าผู้รักษาความปลอดภัยและผู้ควบคุมงานทั่วไปตามลำดับ ซึ่งเท่ากับเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 และที่ 3 ไปดำรงตำแหน่งเป็นเพียงยามหรือผู้รักษาความปลอดภัยจึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ทั้งสอง แม้จะเป็นคำสั่งในการบริหารงานและมีได้ลดค่าจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ที่ 1 และที่ 3 โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ที่ 1 และที่ 3 จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย...ฯ

ซึ่งในกรณีดังกล่าว ศาลฎีกาเห็นว่า ลูกจ้างถูกลดตำแหน่งจากเดิมโจทก์ ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ต่อมานายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย แม้จะเป็นคำสั่งในการบริหารงานและมีได้ลดค่าจ้างก็ตาม แต่เป็นกรณีที่นายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างต่ำกว่าตำแหน่งเดิม จึงถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณของลูกจ้าง

ฉะนั้น ผู้เขียนเห็นว่าในการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้น ย่อมต้องพิจารณาว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างมีผลทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิหรือประโยชน์น้อยลงหรือไม่ มีผลทำให้เป็นการลดตำแหน่งลูกจ้างหรือไม่ และมีผลทำให้เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการทำงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ หากไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว นายจ้างย่อมมีอำนาจสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างได้ ถือเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้างซึ่งกระทำได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อผลประโยชน์ในกิจการของนายจ้าง

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในองค์กรรัฐวิสาหกิจโดยสร้างมูลค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งการลดต้นทุนโดยการว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจผลิตด้วยตนเองนั้น มีผลกระทบต่อลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจเนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจจะโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยให้หน่วยงานที่บริษัทเอกชน

มาดำเนินการแทน ซึ่งบทบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 37 กำหนดไว้ว่า “ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม มาตรา 25 วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตาม มาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของ กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการขยุบเลิก รัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ...” ดังนั้น ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลบังคับใช้ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน เว้นแต่มีการขยุบเลิก รัฐวิสาหกิจหรือขยุบเลิกส่วนงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกรณีใดจะถือเป็นการขยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรือขยุบเลิกส่วนงานนั้น คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้เคยมีคำวินิจฉัยชี้ขาด ดังนี้

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ 4/2550 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2550 ระหว่างนายจรินทร์ คະหาวงษ์ กับพวกรวม 37 คน ผู้กล่าวหา กับการรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งจากข้อเท็จจริง ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้กล่าวหาว่านายจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยโยกย้ายหน้าที่การงานจากงานทำความสะอาดบนขบวนรถไฟไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมายที่สถานีภาคพื้น ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอันเป็นการฝ่าฝืน มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขอให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งให้กลับไปปฏิบัติงานทำความสะอาดบนขบวนรถไฟเหมือนเดิม

การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้ถูกกล่าวหา ได้ชี้แจงกับคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ว่า เนื่องด้วยการรถไฟเป็นรัฐวิสาหกิจที่ประสบปัญหาขาดทุน จำเป็นอย่างยิ่งต้องกำหนดแนวทางการบริหารจัดการในการเพิ่มรายได้ และลดต้นทุนดำเนินการให้เป็นรูปธรรมการให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก ซึ่งเอกชนมีความสามารถในการก่อให้เกิดประสิทธิผลเท่ากับหรือสูงกว่า และในค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับการรถไฟแห่งประเทศไทยดำเนินการเอง การจ้างบริษัทเอกชนรับผิดชอบจัดการด้านความสะอาด จนเป็นเหตุให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กล่าวหาลงมาทำงานอื่นๆ ที่สถานีภาคพื้นเท่านั้นเป็นสิทธิในการบริหารจัดการตามข้อสัญญาจ้างแรงงานที่มีต่อลูกจ้าง นายจ้างจึงมีอำนาจกระทำได้แม้จะมีไม่เหตุยกเว้นตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริง และพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดว่า มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นบทบัญญัติที่มีไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง



ถือเป็นการสมานฉันท์ที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียกร้องเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้ง หรือใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้วแต่จะเข้าเหตุยกเว้น 5 ประการ การทำสัญญาระหว่างผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหา คู่สัญญาย่อมทราบตั้งแต่วันที่ทำสัญญาแล้วว่า นอกจากผู้กล่าวหากลุ่มนี้ จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำรายวันแล้ว ยังได้รับค่าตอบแทนในเรื่องเบียดเบียนด้วย เมื่อให้บริษัทเอกชนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้กล่าวหาย่อมได้รับผลกระทบโดยไม่เป็นธรรม ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับโดยไม่มีผลประโยชน์อื่นมาชดเชย ย่อมทำให้เห็นว่าคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่มีความจำเป็นเพียงพอที่ต้องให้ผู้กล่าวหากลุ่มนี้ลงจากขบวนรถ ในเมื่อผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลือกที่จะเปลี่ยนงานให้ผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งที่ได้รับประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมได้ หรือสามารถที่จะทำสัญญากับบริษัทเอกชนให้ปฏิบัติงานทำความสะอาดบนขบวนรถ หลังจากหมดสัญญากับผู้กล่าวหาได้ จึงเป็นการออกคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมกับผู้กล่าวหา ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งมอบหมายงานจากปฏิบัติหน้าที่ทำความสะอาดบนขบวนรถไปปฏิบัติที่สถานีภาคพื้น เป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน จึงเป็นการโยกย้ายหน้าที่การงานของสมาชิกสภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และไม่เป็นเหตุยกเว้นตามมาตรา 37 อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

ซึ่งในกรณีดังกล่าว เป็นกรณีที่องค์การรัฐวิสาหกิจลดต้นทุนโดยการว่าจ้างบริษัทเอกชนมาดำเนินงานแทน ซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน และได้รับประโยชน์ทางด้านแรงงานน้อยลงกว่าเดิม กล่าวคือ ได้รับเพียงค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเท่านั้น โดยไม่ได้รับผลตอบแทนในเรื่องของเบียดเบียนด้วย จึงถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานดังกล่าวย่อมฝ่าฝืนมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยมาตรา 37 มุ่งคุ้มครองกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพ แต่หากเป็นกรณีของลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีได้เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งบัญญัติไว้คล้ายคลึงกัน

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นมูลค่าขององค์กร ในการลดต้นทุนโดยว่าจ้างบริษัทเอกชนมาดำเนินงานแทนนั้น โดยมีผลทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ นายจ้างย่อมสามารถทำได้ถือเป็นการอำนาจ

บริหารจัดการของนายจ้างซึ่งกระทำได้ตามที่เห็นสมควร เพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กร รัฐวิสาหกิจตามแนวคิดของการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ ดังนั้น หากการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่กระทบต่อสภาพการจ้างที่ได้ตกลงแก่ลูกจ้างไว้ นายจ้างย่อมมีอำนาจเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจได้ ซึ่งหากข้อเท็จจริงในเรื่องนี้เปลี่ยนไปโดยลูกจ้างไม่ได้รับผลกระทบในเรื่องผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ (ค่าจ้างขั้นต่ำและเงินสวัสดิการ) คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจมีผลเปลี่ยนแปลงไป

#### 4.2 การยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำ

4.2.1 การยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำอันมีผลทำให้ต้องโยกย้ายหน้าที่การงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรรัฐวิสาหกิจเพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กรโดยการยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำ ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินธุรกิจในหน่วยงานนั้น ต้องถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 37 ดังกล่าวข้างต้น เพื่อมุ่งคุ้มครองกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลบังคับใช้ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรือยุบเลิกส่วนงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกรณีใดจะถือเป็นการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรือยุบเลิกส่วนงานหรือไม่นั้น ผู้เขียนขอยกตัวอย่างในคดีของหน่วยงานภาคเอกชน เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในมาตรา 31 ได้บัญญัติในเรื่องการโยกย้ายไว้โดยมีหลักการไม่แตกต่างกัน โดยศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ ดังนี้

### ก. กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการยกเลิกหน่วยงาน

- คำพิพากษาฎีกาที่ 3861/2524 ระหว่างบริษัท ไทยสวีดิชแอสเซมบลีย์ จำกัด โจทก์ กับนายรังสรรค์ กิจเกษมเจริญ จำกัด ว่า การที่นายจ้างประสบปัญหาขาดทุนจนต้องลดการผลิตแต่ยังไม่ถึงกับยุบหน่วยงานเสียทั้งหน่วย หรือเลิกกิจการไปยังไม่เห็นเหตุผลเพียงพอและสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง อนุกรรมการ และกรรมการสหภาพแรงงานได้

ซึ่งในกรณีดังกล่าว ศาลเห็นว่าการที่นายจ้างประสบปัญหาขาดทุนจนต้องลดการผลิตแต่ยังไม่ถึงกับยุบหน่วยงานเสียทั้งหน่วย หรือเลิกกิจการไปยังไม่เห็นเหตุผลเพียงพอและสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง อนุกรรมการ และกรรมการสหภาพแรงงานย่อมได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 31 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### ข. กรณีที่ถือว่าเป็นการยกเลิกหน่วยงาน

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4022/2530 ระหว่างบริษัท เอสโซ่ แสตนด์การ์ด ประเทศไทย โจทก์ กับนายบัญชา เกตทินทะ กับพวก ว่าการที่ผู้ร้องอุทธรณ์ว่า นายจ้างมีกิจการขนาดใหญ่ หากจะต้องยุบหน่วยงานที่ผู้ร้องซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานอยู่ ก็สามารถโอนผู้ร้องไปหน่วยงานอื่นได้จึงไม่มีเหตุเพียงพอจะเลิกจ้างผู้ร้องได้นั้น เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าไม่มีหน่วยงานอื่นที่เหมาะสมแก่พนักงานหน่วยนี้รวมทั้งผู้ร้อง ข้ออุทธรณ์ดังกล่าวจึงเป็นข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 54

การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์เป็นการคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกันแม้ตามมาตรา 123 ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลับแกดั่งลูกจ้างจะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการด้วยกันแต่ก็ได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้

เมื่อการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยให้นายจ้างเลิกกิจการจำหน่าย และให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงในบริเวณท่าอากาศยาน โดยมอบหมายให้บริษัทอื่นดำเนินการแทน นายจ้างจึงจำเป็นต้องยุบหน่วยงานนั้นและนายจ้างไม่มีตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างที่ประจำ

อยู่ในหน่วยงานดังกล่าว การที่นายจ้างขอลูกจ้างลูกจ้างจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 123

ซึ่งในกรณีดังกล่าว การทำอากาศยานแก่แห่งประเทศไทยได้ยกเลิกการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงในบริเวณท่าอากาศยาน จึงจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน และไม่มีตำแหน่งเหมาะสมแก่ลูกจ้างที่ประจำอยู่ในหน่วยงานดังกล่าว ศาลเห็นว่าการกระทำดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม จึงมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

จากคำพิพากษาของศาลในกรณีที่มีการยกเลิกหน่วยงานดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างสามารถยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำ หรือประสบปัญหาภาวะขาดทุนนั้น ต้องเป็นกรณีที่หน่วยงานมีความจำเป็นต้องยกเลิกส่วนงานหรือหน่วยงานนั้นทั้งหมด มิใช่เพียงลดส่วนงานหรือหน่วยงานลงเพียงบางส่วน สอดคล้องกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ดังจะเห็นได้จาก

ดังจะเห็นได้จากคำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 5/2543 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2543 ระหว่างนายเมธี รัตนสังข์ ผู้กล่าวหา กับบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งจากข้อเท็จจริง ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้กล่าวหาว่านายจ้างบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด โยกย้ายหน้าที่การงานจากงานหัวหน้าหน่วยคลังสินค้า ฝ่ายการตลาด สำนักงานบางนา ไปเป็นหัวหน้าหน่วย อบ - เชื่อมกะ ฝ่ายการผลิต สำนักงานถนนราชดำเนิน ซึ่งการโยกย้ายครั้งนี้ทำให้ผู้กล่าวหาได้รับความเดือดร้อนต้องเปลี่ยนวันและเวลาทำงานจากเดิมเป็นการฝ่าฝืน มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขอให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเร่งรับการโยกย้ายดังกล่าว

บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด ชี้แจงว่า เหตุผลที่ย้ายผู้กล่าวหาจากฝ่ายการตลาดไปอยู่ฝ่ายการผลิตเนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหาขาดทุนจึงได้ยุบหน่วยงานของฝ่ายการตลาดลงเหลือ 3 หน่วย ทำให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยในฝ่ายการตลาดลดลง และผู้กล่าวหาจบการศึกษามาด้านช่าง การทำงานในฝ่ายการผลิตจึงเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้เคยทำงานฝ่ายนี้มาก่อนถึง 13 ปี วันเวลาทำงานถึงแม้ว่าจะเปลี่ยนไปแต่จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์จะลดลง คือจากสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมงครึ่ง ลดเหลือ 42 ชั่วโมง และไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เนื่องจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดเวลาทำงานดังกล่าวไว้...ฯ

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหา เป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม้อัดไทย ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เนื่องจากเป็นผู้แทน ในการเจรจาและได้รับผลจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำขึ้น จึงได้รับความคุ้มครองตาม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานผู้กล่าวหา เว้นแต่มีการยุบเลิก บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด หรืองาน ส่วนหนึ่งส่วนใดของบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด หรือผู้กล่าวหากระทำการใดๆ ตามมาตรา 37 ซึ่งตาม ข้อเท็จจริงแม้จะฟังได้ว่ามีการยุบเลิกหน่วยงาน ทำให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในฝ่ายการตลาด ลดน้อยลง แต่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยคลังสินค้า ที่ผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้าหน่วยอยู่มิได้ถูกยุบเลิก ด้วย และผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับระดับผู้ได้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาขึ้นมารับตำแหน่งแทนผู้ กล่าวหา การยุบเลิกหน่วยงานบางหน่วยของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นการยุบเลิก หน่วยงานส่วนหนึ่งส่วนใดตามมาตรา 37 วรรคแรก อันจะเป็นข้อยกเว้นให้โยกย้ายหน้าที่การงานผู้ กล่าวหาได้ จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาย้ายผู้กล่าวหากลับไปทำงานตามหนังสือที่ร้องขอ

จากคำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการ ยุบเลิกหน่วยงานบางส่วน กล่าวคือ ยุบเลิกหน่วยงานฝ่ายการตลาดที่ผู้กล่าวหาทำงานอยู่เหลือ เพียง 3 หน่วยงาน ซึ่งในกรณีดังกล่าวคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความเห็นว่า ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการยุบเลิกหน่วยงานส่วนหนึ่งส่วนใด ตามมาตรา 37 อันจะเป็นข้อยกเว้น ให้โยกย้ายหน้าที่การงานผู้กล่าวหาได้ จึงถือเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 37 พระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาไปทำงานในฝ่าย การตลาดตามเดิม

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ในกรณีที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจนำระบบบริหารจัดการเพื่อ สร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการบริหารจัดการ องค์การรัฐวิสาหกิจเพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กร โดยมีผลทำให้มีการยกเลิกหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจหรือส่วนงานส่วนหนึ่งส่วนใดในการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำ ซึ่งผู้บริหารสูงสุด ในรัฐวิสาหกิจในฐานะนายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ ให้กับองค์กรได้โดยการยุบเลิกหน่วยงานหรือส่วนงานนั้นทั้งหมด กล่าวคือ การยกเลิกการดำเนิน ธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำนั้นโดยสิ้นเชิง ซึ่งข้อยกเว้นตามมาตรา 37 กรณีที่มีการยุบเลิกหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจแล้วทำให้ต้องโยกย้ายลูกจ้างในตำแหน่งเดิม โดยให้โยกย้ายลูกจ้างไปอยู่ในตำแหน่ง

งานอื่น หรือเลิกจ้างเนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉะนั้นการยุบเลิกกรณีเช่นนี้จึงไม่เป็นการขัดต่อ มาตรา 37 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

แต่ในกรณีที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจยกเลิกหน่วยงาน หรือส่วนงานเพียงบางส่วน โดยไม่ได้เป็นการยุบโดยสิ้นเชิง ย่อมมีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง หากการโยกย้ายนั้น ส่งผลต่อตำแหน่ง สิทธิ หรือประโยชน์ในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งการโยกย้ายแต่เพียงอย่างเดียว ยังไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ดังจะเห็นได้จากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจที่วินิจฉัยว่า บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด มิได้ยุบเลิกหน่วยงานหรืองานส่วนใดส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจ การโยกย้ายผู้กล่าวหาไปดำรงตำแหน่งอื่นถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประกอบกับเมื่อบริษัท ไม้อัดไทย จำกัดโยกย้ายผู้กล่าวหาไปแล้ว มีการแต่งตั้งผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ให้มาดำรงตำแหน่งแทนผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เนื่องจากลูกจ้างผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ห้ามมิให้นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงาน แต่หากเป็นกรณีของลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีได้เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งบัญญัติไว้คล้ายคลึงกันดังที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้ในข้อ 4.1

#### 4.3 การปรับโครงสร้างองค์กร อันมีผลทำให้ต้องมีการลดจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กรซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กร อาจส่งผลกระทบต่อสภาพการจ้างของลูกจ้างองค์กรรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจต้องปรับปรุงการโครงสร้างองค์กร เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุนี้ การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดจำนวนพนักงาน การยุบเลิกหน่วยงาน การเลิกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ ดังนั้น ในกรณีที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจปรับโครงสร้างองค์กรย่อมส่งผลกระทบต่อพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้หลายกรณี ดังนี้

#### 4.3.1 การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดขนาดองค์กร อันส่งผลทำให้ต้องมีการโอนย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้าง

ตั้งจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 362/2548 ระหว่างนางสาวหัสวดี ตั้งจิตเพียงผล ใจทก์ กับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับพวก จำเลย ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 มีความประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งแม้จะมีข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ 5 ประการ ตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) แต่ก็มีได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากข้อยกเว้นดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ ดังนั้นถ้านายจ้างมีเหตุอื่นที่จำเป็นนายจ้างก็สามารถยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้างได้

ตั้งแต่รัฐบาลประกาศลดค่าเงินบาทเมื่อปี 2540 ทำให้จำเลยที่ 2 ประสบภาวะการขาดทุนจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง จำต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการลดขนาดขององค์กรให้เล็กลง โดยได้ยุบรวมหน่วยงานที่โจทก์ทำงานอยู่ และลดพนักงานในหน่วยงานของโจทก์ลงเพื่อให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กร จำเลยที่ 2 ได้ย้ายโจทก์ไปทำงานที่หน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์ แต่โจทก์ไม่ยอมไปทำงานที่หน่วยงานใหม่ จำเลยที่ 2 จึงเลิกจ้างโจทก์ เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลและความจำเป็นโดยมิได้กลั่นแกล้งโจทก์ และมีใช่เป็นการเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องการเลิกจ้างดังกล่าว จึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหาย

ในกรณีดังกล่าว เป็นกรณีที่นายจ้างประสบภาวะการขาดทุน จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการลดขนาดองค์กรลง โดยการยุบรวมหน่วยงานและโยกย้ายพนักงานไปอยู่ในตำแหน่งใหม่ ซึ่งศาลเห็นว่าเป็นเหตุอันจำเป็นที่นายจ้างสามารถปรับโครงสร้างองค์กรโดยบริหารจัดการองค์กรใหม่ได้เนื่องจากประสบปัญหาการขาดทุน ซึ่งตามข้อเท็จจริงเมื่อนายจ้างย้ายลูกจ้างไปอยู่ในตำแหน่งใหม่ แต่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ นายจ้างจึงสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 123 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 แต่อย่างไรก็ตาม

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7939/2540 ระหว่างนางศิริยา ตริรัตน์ ใจทก์ กับบริษัท สยามกลการ จำกัด จำเลย ว่า แม้จำเลยผู้เป็นนายจ้างจะมีสิทธิปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรของจำเลยโดยลดจำนวนลูกจ้างลงเพื่อให้ธุรกิจของจำเลย สามารถอยู่ต่อไปได้ก็ตาม แต่เมื่อหน่วยงาน ๆ ในส่วนลูกค้าสัมพันธ์ซึ่งโจทก์เคยรับผิดชอบมิได้ถูกยุบเพียงแต่เปลี่ยนชื่อใหม่ และจำเลยยังได้แต่งตั้งบุคคลอื่นมาดำรงตำแหน่งแทนโจทก์โดยไม่มีเหตุอันสมควร ทั้ง ๆ ที่โจทก์ไม่เคยปฏิบัติ

หน้าที่ให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย แม้จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจำเลยจ่ายค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่โจทก์ การเลิกจ้างโจทก์ก็เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรอยู่นั่นเอง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์

ในกรณีดังกล่าว เป็นกรณีที่นายจ้างปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรโดยลดจำนวนลูกจ้างลง แต่ในสวนงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่มิได้มีการยุบเลิกเพียงแต่เปลี่ยนชื่อหน่วยงานใหม่เท่านั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรการกระทำดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ดังนั้น การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดขนาดองค์กร อันส่งผลทำให้ต้องมีการโอนย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้เขียนเห็นว่า การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดขนาดองค์กรเนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาการขาดทุนนั้น นายจ้างมีอำนาจในการบริหารจัดการองค์กรโดยการโยกย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างได้ แต่ต้องเป็นไปเพราะความจำเป็นและมีเหตุผล และมีใช่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง

#### 4.3.2 การปรับโครงสร้างองค์กร อันส่งผลทำให้ต้องมีการเลิกจ้างของลูกจ้าง

ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาฎีกาที่ 667/2544 ระหว่างนายโยธิน กุลแก้ว กับพวก โจทก์ กับบริษัทสวีเดนมอเตอร์ จำกัด ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยมีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานในองค์กรเพื่อความเหมาะสม และความอยู่รอดของจำเลยโดยรวม คลังสินค้าและพนักงานกับบริษัท บ. จนเหลือคลังสินค้าแห่งเดียว และมีตำแหน่งผู้จัดการคลังสินค้าเพียงตำแหน่งเดียว เมื่อนายโจทก์พิจารณาแล้วเห็นว่า ร. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารคลังสินค้าและคอมพิวเตอร์เหมาะสมกว่าโจทก์ จึงคัดเลือก ร. ไว้ทำงานต่อไป แล้วเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ จึงนับว่ามีเหตุจำเป็นอันสมควรในการเลิกจ้างจึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ในกรณีดังกล่าว เมื่อนายจ้างปรับโครงสร้างองค์กรโดยลดขนาดองค์กร และเปลี่ยนแปลงหน่วยงานในองค์กรให้เหมาะสม และความอยู่รอดของนายจ้าง อันมีผลทำให้ตำแหน่งผู้จัดการเหลือเพียงตำแหน่งเดียว โดยนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นอำนาจของนายจ้างในการบริหารกิจการเพื่อความอยู่รอดและลดค่าใช้จ่ายในองค์กร การเลิกจ้างลูกจ้างจึงมิใช่การกลั่นแกล้งลูกจ้าง จึงเป็นเหตุจำเป็นอันสมควรในการเลิกจ้าง การกระทำของนายจ้างดังกล่าวจึงมิใช่การกระทำโดยไม่เป็นธรรม



#### 4.3.3 การปรับโครงสร้างองค์กร อันมีผลทำให้ต้องมีการลดจำนวนพนักงาน โดยนายจ้างมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวจึง กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)

ดังจะเห็นได้จาก คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 497-528/2544 ระหว่างนายไพโรจน์ จันทรวงศ์ กับพวก โจทก์ กับธนาคาร ศรีนคร จำกัด จำเลย ว่าจำเลยอนุมัติให้โจทก์เกษียณอายุก่อนกำหนด เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2542 สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยจึงสิ้นสุดลงนับแต่วันที่ 22 มกราคม 2542 เป็นต้นไป แม้สัญญาจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน จำเลยก็คงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์เพียงวันที่ 21 มกราคม 2542 เท่านั้น ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ 22 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2542 ให้แก่โจทก์อีก

กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเฉพาะกรณีที่ นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ได้บอกกล่าวแก่ลูกจ้างล่วงหน้า ตามระยะเวลาที่กฎหมาย กำหนดไว้เท่านั้น การที่โจทก์ยื่นคำขอเกษียณอายุก่อนกำหนดตามโครงการเกษียณอายุก่อน กำหนด แม้จะขอให้จำเลยอนุมัติให้ลาออกตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2542 และจำเลยเพิ่งจะอนุมัติให้ ลาออกในวันที่ 21 มกราคม 2542 ก็เป็นการยื่นคำขอและการอนุมัติให้ลาออกตาม โครงการดังกล่าวนั่นเอง อันเป็นการอนุมัติให้ลาออกตามคำขอของโจทก์ จึงถือว่าเป็นการขอลาออกจาก งานด้วยความสมัครใจของโจทก์มิใช่เป็นการเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอก กล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์

โจทก์ยื่นคำขอเกษียณอายุก่อนกำหนด แม้ไม่มีข้อความที่แสดงว่า โจทก์ยินยอม สละสิทธิการเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและ วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามที่ โจทก์มีสิทธิอยู่แล้ว แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 ที่กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้แก่ ลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ดังนั้น เมื่อโจทก์เป็นฝ่ายลาออกเอง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์

จากข้อเท็จจริงข้างต้น ลูกจ้างยื่นคำขอเกษียณอายุก่อนกำหนดจึงถือว่าเป็นการ ขอลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของลูกจ้างมิใช่เป็นการเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี สะสมให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกโดยได้รับสิทธิประโยชน์ตามโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนด ย่อมมิได้รับสิทธิในค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะมิใช่กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง แต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจเอง

- คำพิพากษาฎีกาที่ 352/2540 ระหว่างร้อยโททวน เนียมศรี โจทก์ กับบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด จำเลย ว่า โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างสมัครใจเข้าร่วมโครงการลาออกด้วยความสมัครใจของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง ซึ่งมีข้อความว่าข้าพเจ้าขอสละสิทธิและขอปลดเปลื้องบริษัทจากข้อเรียกร้องทั้งปวงความรับผิดชอบข้อเรียกร้องและมูลคดีที่ข้าพเจ้าหรือบุคคลอื่นโดยการเรียกร้องผ่านข้าพเจ้า ซึ่งเคยมี กำลังมี หรืออาจเรียกร้องให้มีได้ในอนาคตต่อบริษัทฯ ทั้งยังมีข้อความตามบันทึกอีกว่า เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ตามโครงการดังกล่าวเป็นเงินทุกประเภทที่จำเลยต้องจ่ายให้แก่โจทก์ ย่อมหมายความว่ากรณีที่จำเลยยอมจ่ายเงินให้โจทก์ตามโครงการการลาออกด้วยความสมัครใจนั้น ได้รวมเงินทุกประเภทที่โจทก์อาจเรียกร้องจากจำเลยได้อยู่แล้ว ข้อตกลงที่ว่าโจทก์จะไม่เรียกร้องผลประโยชน์ใดๆจากจำเลยอีก เพราะจำเลยได้จ่ายเงินที่โจทก์พึงจะได้รับตามกฎหมายให้แก่โจทก์หมดแล้ว ซึ่งไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมมีผลบังคับระหว่างโจทก์กับจำเลยได้โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิฟ้องเรียกผลประโยชน์ใดๆจากจำเลยอีก

ซึ่งในกรณีดังกล่าว ลูกจ้างสมัครใจเข้าร่วมโครงการลาออก โดยสละสิทธิในการได้รับเงินประโยชน์อย่างอื่นทุกประเภทที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งตามข้อเท็จจริงเงินที่ลูกจ้างได้รับในคดีดังกล่าวเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การเข้าร่วมโครงการลาออกเกษียณอายุก่อนกำหนด ย่อมไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผลบังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมาย

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กรซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กร โดยการลดจำนวนพนักงาน การยุบเลิกหน่วยงาน การเลิกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ นายจ้างรัฐวิสาหกิจสามารถปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดขนาดองค์กร อันส่งผลทำให้ต้องมีการเลิกจ้างหรือโอนย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้เขียนเห็นว่า การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดขนาดองค์กรเนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาการขาดทุนนั้น แต่ต้องเป็นไปเพราะความจำเป็นและมีเหตุผลอันสมควร และมีใช่เป็นการกั้นแก้งลูกจ้าง โดยการกระทำของนายจ้างดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการกระทำโดยไม่เป็นธรรม

และการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กรซึ่ง การปรับโครงสร้างองค์กรโดยลดจำนวนพนักงาน โดยจัดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่ง ผู้เขียนเห็นว่า การเกษียณอายุก่อนกำหนดถือเป็นการขอลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของ ลูกจ้างมิใช่เป็นการเลิกจ้าง ลูกจ้างย่อมได้รับสิทธิประโยชน์ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ตามที่นายจ้างกำหนดเท่านั้น โดยนายจ้างอาจกำหนดค่าตอบแทนการเกษียณอายุโดยมิได้รับสิทธิ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า, ค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งหากข้อตกลง ดังกล่าวลูกจ้างได้รับสิทธิไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงดังกล่าวไม่ขัดต่อความสงบ เรียบร้อยของประชาชน มีผลใช้บังคับได้ ดังจะเห็นได้จากคำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนี้

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 1/2547 ลงวันที่ 16 มกราคม 2547 ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (สร.อ.อ.ป.) กับองค์การ อุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ซึ่งจากข้อเท็จจริง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรภายหลังการ โอนย้ายสังกัดจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปยังสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม หากมีการปรับลดหรือปลดพนักงานออกจากงานไม่ว่าด้วยวิธีการใดๆ โดยพนักงานไม่ มีความผิดตามระเบียบข้อบังคับ อ.อ.ป. หรือมีความผิดแต่ไม่ร้ายแรง ในกรณี อ.อ.ป.ต้องจ่าย ค่าตอบแทนให้พนักงานเป็นจำนวนอัตราเงินเดือนค่าจ้างสุดท้ายคูณ 2 เท่าของจำนวนเดือนที่ เหลือตามอายุราชการ (เกษียณอายุ 60 ปี) ไม่เกิน 60 เท่า บวกเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน สำหรับพนักงานและพนักงานปฏิบัติการตามสัญญาจ้าง อ.อ.ป. ต้องจ่ายเงินชดเชยให้ตาม กฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ จำนวนเงินที่ต้องจ่ายให้พนักงานต้องจ่ายครั้งเดียวให้ครบถ้วน ภายใน 30 วัน

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน แล้วเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของ อ.อ.ป. ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพการ จ้างและสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน การให้ผู้แทน สร.อ.อ.ป. เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับ โครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นอำนาจโดยเฉพาะของฝ่ายบริหารย่อมสอดคล้องกับนโยบายการมีส่วนร่วม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2545 อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างองค์กรมีผลกระทบต่อ อ.อ.ป. จำเป็นต้องปรับลดพนักงาน ปลดพนักงาน หรือยุบเลิก หน่วยงาน และอ.อ.ป. จัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดตามหลักเกณฑ์ของ กระทรวงการคลัง พนักงานย่อมได้รับประโยชน์ตอบแทนเหมาะสมแล้ว และจะทำให้ไม่มี

ผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของ อ.อ.ป. ที่ประสบภาวะขาดทุน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหากมีผลกระทบให้มีการปรับลดพนักงาน หรือยุบเลิกหน่วยงานนั้น กรณีองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพื่อช่วยเหลือพนักงานดังกล่าว ให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จ่ายผลประโยชน์ตอบแทนให้พนักงานตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง

ดังนั้น การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กรซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กรโดยลดจำนวนพนักงาน โดยจัดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด หากข้อตกลงดังกล่าวลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจจะต้องได้รับสิทธิไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

#### 4.4 การพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินจากผลงานการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

##### 4.4.1 การพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินจากผลงานการประเมินผล ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจของกระทรวงการคลัง

ดังจะเห็นได้จากหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0807/18308 เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 25 กันยายน 2550 ซึ่งเป็นกรณีที่คณะรัฐมนตรีได้ขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ในการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดยกระทรวงการคลังได้ให้เหตุผลใน ข้อ 4 และวรรคท้าย ว่า กระทรวงการคลังเห็นว่า แนวทางการปรับอัตราค่าจ้างเพื่อชดเชยค่าครองชีพที่สูงขึ้นจึงไม่ใช่แนวทางที่ถูกต้อง เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายประจำให้กับรัฐวิสาหกิจโดยไม่สัมพันธ์กับผลงานที่เพิ่มขึ้นของรัฐวิสาหกิจ และจะเป็นภาระของรัฐวิสาหกิจในระยะยาวเพราะค่าตอบแทนต่างๆ ของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ใช้เงินเดือนค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณ ดังนี้ การปรับค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนตามผลงาน เช่น ค่าตอบแทนผันแปรตามตัวชี้วัดที่สัมพันธ์กับเป้าหมายความสำเร็จของรัฐวิสาหกิจ อย่างไรก็ตาม หากมีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตามข้อเสนอของกระทรวงแรงงาน รัฐวิสาหกิจควรจัดหารายได้เพิ่มเติมและ/หรือลดค่าใช้จ่ายขององค์กรเพื่อให้เพียงพอต่อรายจ่ายบุคลากรที่เพิ่มขึ้น และเพื่อไม่ให้เป็นการต่อประชาชน รวมทั้งควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของรัฐวิสาหกิจในการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่อไป

อนึ่ง กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นว่าการปรับเพิ่มค่าจ้างของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจะมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ ระบบการจ้างงาน และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงเห็นสมควรให้กระทรวงการคลังเป็นผู้พิจารณากำหนดนโยบายในการปรับค่าจ้างและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจในโอกาสต่อไป

จากเหตุผลในคำชี้แจงต่อคณะรัฐมนตรีของกระทรวงการคลัง ผู้เขียนเห็นว่า ผลการดำเนินงานตามระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) ตามระดับคะแนนผลการดำเนินงานประจำปีของรัฐวิสาหกิจ โดยการใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัดนั้น ผลกำไรจากการดำเนินการจะแสดงถึงศักยภาพของรัฐวิสาหกิจในภาวะเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงิน โดยเฉพาะค่าจ้างและค่ารักษาพยาบาล กระทรวงการคลังในฐานะนายจ้างที่แท้จริง ย่อมต้องพิจารณาผลการดำเนินงานตามระดับคะแนนที่ได้รับจากการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัด ฉะนั้น การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัดนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ ผลงานตามระดับคะแนนในการประเมินผลงานของรัฐวิสาหกิจจะเป็นปัจจัย ในการพิจารณาการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินของรัฐวิสาหกิจนั้น ว่ากิจการใดมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและตอบสนองนโยบายของรัฐหรือไม่ หากปรากฏว่า รัฐวิสาหกิจดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ มีค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มีผลเพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการจ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงานได้ด้วยตนเองแล้ว ย่อมได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงิน

#### 4.4.2 การพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินจากผลงานการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

การวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงานกับองค์การรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นำผลประกอบการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมาประกอบในการพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินดังจะเห็นได้จาก

ก. คำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 2/2548 ลงวันที่ 8 เมษายน 2548 ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (สร.อ.อ.ป.) กับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ซึ่งจากข้อเท็จจริงสร.อ.อ.ป ยื่นข้อเรียกร้องในการปรับปรุงสภาพการจ้างซึ่งเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ รวมข้อเรียกร้อง จำนวน 7 ข้อ โดยข้อเรียกร้องข้อที่ 7 สร.อ.อ.ป ขอให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปรับปรุงค่าช่วยเหลือบุตรของหน่วยงานจาก 50 บาทต่อคนต่อเดือน เป็น 150 บาทต่อคนต่อเดือน

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้พิจารณาโดยใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน จากผลงานการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยพิจารณาถึงสถานะทางการเงินของอ.อ.ป. ระหว่าง 2541 - 2547 พบว่า ปี 2541 - 2545 ผลประกอบการขาดทุน และในปี 2546 - 2547 ผลประกอบการมีกำไร โดย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้ว มีความเห็นว่า สถานะทางการเงินของอ.อ.ป. มีแนวโน้มดีขึ้นเริ่มมีกำไรจากการประกอบการ ตั้งแต่ปี 2546 และในการปรับปรุงครั้งนี้จะมีภาระเรื่องค่าใช้จ่ายไม่สูงนัก ประกอบกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นและเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับลูกจ้างในการปฏิบัติงาน จึงเห็นควรปรับปรุงค่าช่วยเหลือบุตรเป็น 150 บาทต่อคนต่อเดือน

ข. คำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 4/2548 ลงวันที่ 12 กันยายน 2548 ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคุณเคราะห์ กับสำนักงาน ธนาคุณเคราะห์ ซึ่งจากข้อเท็จจริงสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคุณเคราะห์ได้ยื่นข้อเรียกร้องในการปรับปรุงสภาพการจ้างซึ่งเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ รวมข้อเรียกร้อง จำนวน 4 ข้อ โดยข้อเรียกร้องข้อที่ 2 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคุณเคราะห์ขอให้พนักงานมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดาของพนักงานให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินปีละ 12,000 บาทตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และให้สำนักงานธนาคุณเคราะห์ รวมนิยามบิดามารดาอยู่ในคำจำกัดความ "บุคคลในครอบครัว" ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2523

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้พิจารณาโดยใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน จากผลงานการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยพิจารณาถึงสถานะทางการเงินของสำนักงานธนานุเคราะห์ ระหว่าง 2543 - 2547 พบว่าผลประกอบการมีกำไร โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้ว มีความเห็นว่า มีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่ให้พนักงานเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดาได้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้สำหรับข้าราชการ แม้ไม่มีหลักเกณฑ์สำหรับรัฐวิสาหกิจก็ตาม ทั้งนี้ รัฐวิสาหกิจนั้นได้อาศัยประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายรักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ลงวันที่ 12 กันยายน 2534 ที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจซึ่งเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดนี้ได้รับยกเว้นค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา ดังนั้น รัฐวิสาหกิจใดที่มีการกำหนดให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา จึงมักเป็นสภาพการจ้างเดิมที่มีมาก่อนการใช้ประกาศฉบับนี้ เช่นเดียวกับสำนักงานธนานุเคราะห์ก็ให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดามารดาไว้จำนวนหนึ่งแล้ว จึงเห็นว่าหากให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดามารดา ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้สำหรับข้าราชการก็จะเป็นภาระมากเกินไป ประกอบกับการเบิกค่ารักษาพยาบาลบิดามารดาของพนักงานสำนักงานธนานุเคราะห์ที่ผ่านมาในปี 2546...ฯ มีจำนวนไม่มากนัก อีกทั้ง สำนักงานธนานุเคราะห์เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรจากการดำเนินงานสามารถรับภาระเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้ จึงมีคำวินิจฉัยให้พนักงานมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลบิดามารดาได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) โดยการใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัดนั้น ผลกำไรจากการดำเนินการจะแสดงถึงศักยภาพของรัฐวิสาหกิจในภาระเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน โดยเฉพาะค่าจ้างและค่ารักษาพยาบาล คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ย่อมต้องพิจารณาสถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจว่า รัฐวิสาหกิจมีศักยภาพในการจ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงานหรือไม่ หากรัฐวิสาหกิจมีศักยภาพในการจ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงานได้ด้วยตนเองแล้ว คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จะวินิจฉัยเห็นชอบให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน

ตามที่ได้ยื่นข้อเรียกร้องได้ ดังจะเห็นได้จากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังกล่าวในข้อ 4.2.1 และ 4.2.2 ดังกล่าวข้างต้น

#### 4.5 การเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้รัฐวิสาหกิจจำนวน 15 แห่งที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการบริหารจัดการ ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี เนื่องจากเป็นรัฐวิสาหกิจที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชน ต้องใช้บุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำเป็นต้องมีค่าจ้างและแรงจูงใจที่สูง รวมทั้งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ได้ชำระคสมทูนในตลาดหลักทรัพย์ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาวิสาหกิจเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และการที่กฎหมายกำหนดให้ การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจ ต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ คณะรัฐมนตรี ก่อนตามลำดับ จึงจะมีผลใช้บังคับได้นั้น อาจก่อให้เกิดความล่าช้าและขาดความ ยืดหยุ่นในการพิจารณาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่างๆ หากจะปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้อำนาจคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถพิจารณา และ ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานได้เองตามความเหมาะสม และผล ประกอบการของแต่ละรัฐวิสาหกิจ โดยไม่ต้องนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีอีก น่าจะเหมาะสมและเกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายได้ มากกว่า สอดคล้องพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 คณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีมติให้นำกรอบที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบดังกล่าวมากำหนดขอบเขตสภาพการ จ้างที่เกี่ยวกับการเงินตามมาตรา 13 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้จนประสบความสำเร็จ โดยมีค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มีผลเพิ่มขึ้นใน องค์กรรัฐวิสาหกิจที่สามารถสร้างกำไรได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า เมื่อองค์กรรัฐวิสาหกิจสามารถบริหาร สินทรัพย์ บริหารโครงสร้างทางการเงิน และการลงทุนในกิจการที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าต้นทุน สร้างกำไรที่แท้จริงให้กับประชาชนผู้เสียภาษีในฐานะผู้ถือหุ้นในกิจการของรัฐได้ มีศักยภาพ มี ความพร้อมในการบริหารจัดการ สามารถแข่งขันกับเอกชนได้ สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี



ดังกล่าวข้างต้น ฉะนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจได้นำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้จนประสบความสำเร็จ โดยมีค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มีผลเพิ่มขึ้น คณะรัฐมนตรีควรเห็นชอบให้รัฐวิสาหกิจแห่งนั้นสามารถกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการ สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ ตามมาตรา 13 (2) ดังกล่าว โดยได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรี สอดคล้องกับการให้ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่กำหนดให้ค่าตอบแทนตามผลงานการประเมินผลในการให้อิสระในการได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีของทางราชการ

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นควรให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ออกกฎหมายในรูปของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณา รัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ ตามมาตรา 13 (2) เพราะหากในอนาคตระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มีความ ล้ำสมัย ไม่สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจมี ประกาศยกเลิกหลักเกณฑ์การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ ในการพิจารณากำหนดขอบเขตสภาพการจ้าง ที่เกี่ยวกับการเงิน สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ ตามมาตรา 13 (2)

หากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสามารถปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินได้เอง แล้ว จะทำให้สิทธิในการเจรจาต่อรองตามระบบแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การของบุคคลดังกล่าวแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้โดยลำพัง โดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ และอนุสัญญาฉบับที่ 98, 154, 135 และ 151 ในการส่งเสริม การเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของรัฐ โดยใช้สิทธิได้อย่างอิสระและเท่าเทียมกัน เพื่อพิจารณาในเรื่องของสภาพการทำงานหรือการจ้างตามระบบการแรงงานสัมพันธ์

#### 4.6 การจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือโบนัสแก่ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานรัฐวิสาหกิจ

##### 4.6.1 การนำผลการประเมินผลการดำเนินงานมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) กับผู้บริหารระดับสูง และพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือโบนัส เป็นเงินพิเศษที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้เป็นบำเหน็จรางวัลแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจของตนนอกจากเงินเดือนค่าจ้าง เงินตอบแทนพิเศษหรือโบนัสจึงมีความหมายเหมือนกัน ซึ่งในบางกรณีมติคณะรัฐมนตรีจะใช้คำว่า การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษตามระบบการจ่ายเงินโบนัส หรือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จะใช้คำว่า การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือ การจ่ายเงินโบนัส ปะปนกันไป ซึ่งล้วนแต่มีความหมายเหมือนกัน

ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 เห็นชอบระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยได้กำหนดระบบแรงจูงใจหรือค่าตอบแทนตามผลงานซึ่งรวมถึงระบบโบนัสของพนักงานลูกจ้าง และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้ถือเป็นหลักการว่าต่อไปให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษตามระบบการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ตามระบบประเมินผลงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 ดังนั้น การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (Bonus) ในรัฐวิสาหกิจที่เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) มติคณะรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงาน ดังนี้<sup>3</sup>

เมื่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบ รับรองงบการเงินของรัฐวิสาหกิจแล้วและปรากฏว่ามีกำไรสุทธิ ให้รัฐวิสาหกิจสามารถขอจัดสรรกำไรสุทธิเพื่อจ่ายเป็นโบนัสพนักงานได้ ดังนี้

<sup>3</sup> สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, “คู่มือการกำกับ การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจด้านกฎหมายและระเบียบรัฐวิสาหกิจ,” สำนักกฎหมายและระเบียบรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง, ตุลาคม 2550.(เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

- อัตราการจ่ายโบนัสพนักงานเท่ากับร้อยละ 9 ของกำไรสุทธิเพื่อการจัดสรรโบนัส แต่ไม่เกิน 5 เท่าของเงินเดือนค่าจ้างเฉลี่ย (กรณีที่คณะกรรมการมีมติให้รัฐวิสาหกิจโดยยกเว้นฯ เรื่องโบนัสพนักงานการจัดสรรโบนัสให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการที่กำหนดไว้เป็นรายแห่ง)
- สำหรับรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผลการดำเนินงานพนักงานจะได้รับ การจัดสรรโบนัสเพิ่ม - ลด ตามระดับคะแนนผลการดำเนินงานประจำปีของรัฐวิสาหกิจอีกส่วนหนึ่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระบบประเมินผลการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม หากรัฐวิสาหกิจมีคะแนนประเมินผลตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ถ้าโบนัสที่คำนวณได้ไม่ถึง 1 เท่าของเงินเดือนให้จ่ายโบนัสในอัตราร้อยละ 1 เท่าของเงินเดือนหากมีกำไรสุทธิเพียงพอ แต่ถ้ากำไรไม่เพียงพอให้เฉลี่ยจ่ายโบนัสตามส่วนของกำไรสุทธิ

ทั้งนี้ รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และรัฐวิสาหกิจที่เป็นบริษัทจำกัด การจ่ายโบนัสพนักงานให้เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นสำหรับรัฐวิสาหกิจทั่วไปการจ่ายโบนัสพนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

หลักการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยการแบ่งผลงานของรัฐวิสาหกิจออกเป็น 5 ระดับ คือ คะแนน 1 - 5 ซึ่งผลการประเมินผลถูกนำมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนทางด้านแรงงานในรูปของผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) โดยรูปแบบของค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ การจ่ายผลตอบแทนด้านแรงงานในรูปของโบนัสแก่พนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ

2.1 ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานจริงของรัฐวิสาหกิจประจำปีตามระบบประเมินผลงาน

2.2 ระบบการให้อิสระในการบริหารงานเป็นการทั่วไปหรือให้อิสระตามระดับผลงาน (การยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีของทางราชการ)

ส่วนการกำหนดการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) จะแบ่งรัฐวิสาหกิจออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. รัฐวิสาหกิจที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชนและได้รับการแปรรูปไปบางส่วนโดยการกระจายหุ้นไปในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ต้องเป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

2. รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการแปรรูปในระยะยาว

3. รัฐวิสาหกิจประเภทหารายได้

3.1 รัฐวิสาหกิจกลุ่มที่มีการควบคุมราคาและบริการจนประสบผลขาดทุน

3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ในข้อ 3.1

โดยรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายโบนัส ดังนี้

ตารางที่ 3.2.1 ระบบการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของพนักงาน และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติและประเภทหารายได้

ระดับผลงาน (คะแนน)	วงเงินพื้นฐานของร้อยละกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส	เงินเดือนค่าจ้างเฉลี่ย (เท่า)
5 (ดีขึ้นไปมาก)	11	8
4.5	10.5	7
4 (ดีขึ้นไป)	10	6
3.5	9.5	5.5
3 (ปกติ)	9	5
2.5	8.5	4.5
2 (ต่ำ)	8	4
1.5	7.5	3
1 (ต่ำมาก)	7	2

4. รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไรจะมีหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) โดยมีหลักเกณฑ์การคิดคำนวณจากผลรวมของผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) จาก 2 ส่วน ดังนี้

4.1 การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ตามผลงานในเชิงพาณิชย์ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประเภทที่ 4 มีกำไรจากการดำเนินงานให้จัดสรรกำไรตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไร ตามตารางที่ 3.2.1 ดังกล่าวข้างต้น

4.2 การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) คงที่ตามผลงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การจ่าย ดังนี้

ตารางที่ 4.2.1 การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) คงที่ตามผลงานของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสคงที่ (เท่าของเงินเดือนค่าจ้าง)
5 (ดีเยี่ยมมาก)	2
4.5	1.5
4 (ดีขึ้น)	1
3.5	0.75
3 (ปกติ)	0.50
2.5	ไม่มีโบนัส
2 (ต่ำ)	ไม่มีโบนัส
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ในรูปของโบนัสดังกล่าวถือเป็นผลตอบแทนทางด้านแรงงานและเป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างหนึ่ง เมื่อรัฐวิสาหกิจนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด จะทำให้ระบบการคิดคำนวณทางการเงินขององค์กรรัฐวิสาหกิจเปลี่ยนไปจากการคิดคำนวณทางบัญชีในระบบเดิมที่ไม่ได้คำนึงค่าเสียโอกาสในส่วนของผู้ถือหุ้น ฉะนั้น การนำค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาใช้ในการคำนวณจะทำให้ผลกำไรสุทธิขององค์กรรัฐวิสาหกิจน้อยลงกว่าการคิดคำนวณ ในระบบบัญชีแบบเดิม กล่าวคือ นอกจากการหักค่าใช้จ่ายในส่วนของดอกเบี้ยเงินกู้ในส่วนของเจ้าหนี้เงินกู้แล้ว จะต้องนำไปหักค่าใช้จ่ายในส่วนของดอกเบี้ยจากค่าเสียโอกาสให้แก่รัฐในฐานะผู้ถือหุ้นอีกด้วย ซึ่งหากการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ไม่ประสบผลสำเร็จ ย่อมมีผลกระทบต่อสิทธิในการได้รับเงินตอบแทนพิเศษ (Bonus) ดังกล่าว

และสิทธิในการได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของพนักงานลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจจะต้องใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานตามที่ สคร.กำหนด ซึ่งในระยะที่ 3 นี้ (ปี 2551) จะนำผลการประเมินผลการดำเนินงานจะนำมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของผู้บริหาร และแต่ละศูนย์ EVM และในอนาคตมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ในระดับพนักงาน เนื่องจากระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) โดยใช้กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัด คือ การที่องค์กรสามารถสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับองค์กร โดยการที่องค์กรจะใช้ระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมต้องมาจากความร่วมมือร่วมใจ และการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจทุกคนในองค์กร โดยถือว่าพนักงานและผู้บริหารรัฐวิสาหกิจทุกคนเป็นเจ้าของธุรกิจเช่นเดียวกันประชาชนในฐานะผู้ถือหุ้น โดยการให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทนพิเศษ (Bonus) ตามกำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ที่เพิ่มขึ้นแบบเดียวกับที่ผู้ถือหุ้นได้รับประโยชน์จากมูลค่าหุ้นที่สูงขึ้น เพราะกำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า การได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ซึ่งถือเป็นสิทธิประโยชน์ทางด้านแรงงานอย่างหนึ่งของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ย่อมได้รับผลกระทบ เพราะจากเดิมการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) พนักงานจะได้รับตามผลเฉลี่ยของกำไรจากผลประกอบการเท่ากันทุกคน (จำนวนก็เท่าของเงินเดือน) แต่เมื่อนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ โดยใช้กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัด พนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ไม่เท่ากัน กล่าวคือ การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ(Bonus) ของพนักงานแต่ละคนจะคำนวณจากผลรวมของค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ดังนี้

1. ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) โดยรวมขององค์กร
2. ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ของแต่ละศูนย์ EVM

3. ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแต่ละคน

ซึ่งจะมีผลทำให้การได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของพนักงานแต่ละคนไม่เท่ากัน หรือไม่ได้เลย แม้องค์กรรัฐวิสาหกิจของตนจะมีผลกำไรก็ตาม เช่น องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งกำหนดการคิดคำนวณผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ในแต่ละผลงานดังนี้

- ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ โดยรวมขององค์กร เท่ากับ 50 %
- ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ ของแต่ละศูนย์ EVM เท่ากับ 25 %
- ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ ของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแต่ละคน เท่ากับ 25 %

หากพนักงานรัฐวิสาหกิจมีผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ในระดับปฏิบัติการ และระดับศูนย์ EVM รวมกันเท่ากับ - 50 % แม้องค์กรรัฐวิสาหกิจจะมีผลกำไร 50 % พนักงานรัฐวิสาหกิจก็อาจได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) เลย เนื่องจากเมื่อคำนวณผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์โดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เท่ากับ 0 % แสดงว่าพนักงานไม่ได้สร้างมูลค่าให้กับองค์กรเมื่อนำมาคิดคำนวณค่าเฉลี่ยการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) แล้วพนักงานจึงไม่มีสิทธิได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) เลย ฉะนั้น การจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ซึ่งถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทางด้านแรงงานของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ย่อมได้รับผลกระทบจากสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากเดิม

4.6.2 การกำหนดสัดส่วนในการจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือโบนัสของผลรวมขององค์กร ของแต่ละศูนย์ EVM และพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ละคนแก่ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ โดยใช้กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัด เพื่อนำมาคำนวณการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของผู้บริหารระดับสูง และพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้กำหนดให้แต่ละรัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดสัดส่วนในการคำนวณค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ดังนี้



1. ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐกิจ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Economic Value Added : EVA) โดยรวมขององค์กร
2. ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐกิจ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Economic Value Added : EVA) ของแต่ละศูนย์ EVM
3. ผลงานค่ากำไรเชิงเศรษฐกิจ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Economic Value Added : EVA) ของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแต่ละคน

ซึ่งจะมีผลในจำนวนเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของผู้บริหารระดับสูง และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจย่อมต้องเจรจาต่อรองกันเพื่อกำหนดสัดส่วนในการคำนวณว่า จะคิดค่ากำไรเชิงเศรษฐกิจโดยผลรวมขององค์กรเป็นจำนวนเท่าไร จะคิดค่ากำไรเชิงเศรษฐกิจของแต่ละศูนย์ EVM เป็นจำนวนเท่าใด และสัดส่วนของกำไรเชิงเศรษฐกิจแต่ละศูนย์ EVM จะมีความแตกต่างกันตามพันธกิจของแต่ละศูนย์หรือไม่ และการคิดค่ากำไรเชิงเศรษฐกิจของพนักงานแต่ละคนเป็นจำนวนเท่าไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละรัฐวิสาหกิจว่าจะกำหนดสัดส่วนในการคำนวณหรือไม่ หรือจะจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมขององค์กรเท่ากันทุกคนก็ได้ ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ในกรณีที่องค์กรรัฐวิสาหกิจกำหนดสัดส่วนในการจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือโบนัสของผลรวมขององค์กร, ของแต่ละศูนย์ EVM และพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ละคนแตกต่างกัน พนักงานรัฐวิสาหกิจย่อมได้รับผลกระทบจากการจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งถือเป็นสิทธิประโยชน์ทางด้านแรงงานอย่างหนึ่ง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจึงควรมีส่วนร่วม ในการกำหนดการคิดค่ากำไรเชิงเศรษฐกิจ ดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามมาตรา 40 (4) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ที่กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นควรให้องค์กรรัฐวิสาหกิจออกกฎเกณฑ์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของตนเอง เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงกิจการของตนเองให้ดีขึ้น และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานที่มีความหลากหลายประเภท เช่น กิจการให้บริการทางด้านสาธารณูปโภคแก่ประชาชน, กิจการให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่มุ่งหวังกำไรจากการดำเนินงาน, กิจการที่แข่งขันกับภาคเอกชนเพื่อแทรกแซงตลาดให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้บริโภค เป็นต้น อีกทั้งเพื่อกำหนดนโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติในการทำงาน ตลอดจนสิทธิ

และหน้าที่ระหว่างนายจ้างรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ เข้าใจสถานะทางการเงินโดยการใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด ซึ่งจะส่งผลถึงการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจของตนนั้นมีศักยภาพในการจ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงานหรือไม่เพียงใด ทำให้การเจรจาต่อรองในระบบแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากนายจ้าง (รัฐและผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ) และลูกจ้าง (พนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ) มีความเข้าใจและยอมรับในผลประโยชน์ประกอบกิจการขององค์กร โดยไม่ผลักรากะในการนำภาษีประชาชนมาเป็นค่าใช้จ่ายในรัฐวิสาหกิจ

ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือการจ่ายโบนัส เคยมีการตีความทางกฎหมาย ดังนี้

- ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 475/2549 เรื่อง เงินค่าตอบแทนผลงานสำหรับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเมื่อสิ้นปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งกรณีดังกล่าวคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ 1) ได้เคยวินิจฉัยไว้ในบันทึก เรื่อง โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ว่า โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจนั้น มิใช่ "เงินเดือนค่าจ้าง" หรือ "สวัสดิการ" แต่เป็นเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานเมื่อสิ้นปีโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัล และเพื่อเป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน อีกทั้ง การจ่ายโบนัสยังต้องเป็นไปตามที่องค์กรฝ่ายนายจ้างกำหนดขึ้นแต่เพียงฝ่ายเดียว เช่น อาจกำหนดให้เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์หรือภาวะทางเศรษฐกิจ ดังนั้น โบนัสและหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสจึงมิได้อยู่ในความหมายของคำว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ทั้งนี้ แม้ว่าคำวินิจฉัยนี้จะได้อิงตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น และต่อมาได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ก็ตาม แต่ในเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานก็ยังคงไว้ซึ่งหลักการเดียวกันแนวทางตามคำวินิจฉัยดังกล่าวจึงสามารถนำมาใช้กับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้ ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาของศาลฎีกา เกี่ยวกับการจ่ายโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 405/2545 ระหว่างนายจรูญ วารวณิช โจทก์ กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำเลย โดยศาลฎีกาพิเคราะห์แล้ว วินิจฉัยว่า จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ส่วนโจทก์เป็นพนักงานของจำเลยรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประเทศชาติและประชาชน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏตามหนังสือของกระทรวงการคลังว่าประเทศชาติตกอยู่ในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การปรับลดเงินโบนัสของรัฐวิสาหกิจ จะช่วยให้ภาครัฐวิสาหกิจนำเงินที่ประหยัดได้ไปเพิ่มวงเงินสต็อกที่มีเพื่อใช้ในการลงทุนซึ่งจะทำให้วงเงินลงทุนที่เบิกจ่ายได้จริงมีจำนวนสูงขึ้น และรัฐวิสาหกิจยังไม่ได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2541 ให้แก่พนักงาน ประทับพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มาตรา 33 บัญญัติให้พนักงานของจำเลยได้รับเงินโบนัสตามที่คณะกรรมการกำหนด ดังนั้น คณะรัฐมนตรีย่อมมีมติให้ปรับลดเงินโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจประจำปี 2541 ซึ่งรวมทั้งพนักงานของจำเลยลงได้ พนักงานของจำเลยได้รับเงินโบนัสตามที่คณะกรรมการกำหนด ดังนั้น คณะรัฐมนตรีย่อมมีมติให้ปรับลดเงินโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจอุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

จากข้อเท็จจริงในกรณีดังกล่าวข้างต้น กระทรวงการคลัง ได้มีหนังสือแจ้งให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจปรับลดเงินโบนัส เพื่อให้ภาครัฐวิสาหกิจนำเงินที่ประหยัดได้ไปเพิ่มวงเงินสต็อกที่มีเพื่อใช้ในการลงทุนซึ่งจะทำให้วงเงินลงทุนที่เบิกจ่ายได้จริงมีจำนวนสูงขึ้น เนื่องจากในขณะนั้นประเทศประสบปัญหาภาวะทางเศรษฐกิจ และตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มาตรา 33 บัญญัติให้พนักงานของการไฟฟ้าฯได้รับเงินโบนัสตามที่คณะกรรมการกำหนด ดังนั้น คณะรัฐมนตรีย่อมมีมติให้ปรับลดเงินโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานรัฐวิสาหกิจย่อมได้รับเงินโบนัสตามที่คณะกรรมการกำหนด

ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ (Bonus) ตามคำพิพากษาศาลฎีกา และตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แต่แม้โบนัสจะมีเงินเดือนค่าจ้าง หรือสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน แต่เป็นเพียงเงินที่พนักงานจะได้รับเพื่อเป็นรางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น แต่โบนัสถือเป็นสิทธิประโยชน์ทางด้านแรงงานอย่างหนึ่งที่พนักงานคาดหวังจะได้เมื่อสิ้นปีเพื่อตอบแทนการทำงานของตน เมื่อการคิดคำนวณโบนัสตามระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด จะทำให้สิทธิในการได้รับ

โบนัสของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือ เดิมโบนัสจะจ่ายจากผล การดำเนินงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยพนักงานจะได้รับตามผลเฉลี่ยของกำไรจากผล ประกอบการเท่ากันทุกคน (จำนวนก็เท่าของเงินเดือน) แต่เมื่อนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้าง มูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้โดยใช้กำไรเชิง เศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด จะมีผลทำให้การได้รับโบนัสของพนักงานแต่ละคนไม่เท่ากัน หรือ ไม่ได้เลย แม้องค์กรรัฐวิสาหกิจของตนจะมีผลกำไรก็ตาม

เมื่อแนวนโยบายในการทำงาน และสิทธิที่จะได้รับโบนัสเพื่อเป็นรางวัลในการ ทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจึงควรออกกฎเกณฑ์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ของตนเอง เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผน กลยุทธ์ โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงกิจการของตนเองให้ดีขึ้น และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่มีความหลากหลายประเภท เช่น กิจการให้บริการทางด้าน สาธารณูปโภคแก่ประชาชน, กิจการให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่มุ่งหวังกำไรจากการดำเนินงาน, กิจการที่แข่งขันกับภาคเอกชนเพื่อแทรกแซงตลาดให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้บริโภค เป็นต้น อีกทั้ง เพื่อกำหนดนโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติในการทำงาน ตลอดจนสิทธิและหน้าที่ระหว่าง นายจ้างรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการนำ ระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา ในการจัดตั้ง รัฐวิสาหกิจ ซึ่งข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือระเบียบของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจดังกล่าว ซึ่งหากได้ กำหนดไว้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน ก็จะทำให้การบริหารบุคคลของนายจ้างเป็นไปโดยมี ประสิทธิภาพ สร้างเสริมการแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย

ดังนั้น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจึงควรออกกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการนำระบบบริหาร จัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ในการ บริหารจัดการในรัฐวิสาหกิจ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราช กฤษฎีกา ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ซึ่งข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือระเบียบของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เช่น พระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ.2594 ในมาตรา 25 (4) ให้อำนาจ คณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่วางนโยบาย และควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่ง กิจการของการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งรวมถึงการวางข้อบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงานของการ รถไฟแห่งประเทศไทย, พระราชบัญญัติองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2509 ในมาตรา 21 (4) ให้

คณะกรรมการมีอำนาจข้อมบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงานขององค์การเภสัชกรรม, พระราชบัญญัติ ธนาคารออมสิน พ.ศ.2489 ในมาตรา 16 (2) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้จัดการธนาคารออมสิน มี อำนาจหน้าที่บริหารกิจการและงานของธนาคารออมสินเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อมบังคับ ระเบียบและข้อมกำหนดของธนาคารออมสินและตามที่คณะกรรมการมอบหมาย และให้มีอำนาจ หน้าที่ในการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานของธนาคาร และการปฏิบัติงานของ พนักงาน...ฯ และพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ.2494 ในมาตรา 22 ประกอบกับ มาตรา 32 (2) ให้คณะกรรมการของการทำเรือแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่วางนโยบาย และ ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของการทำเรือแห่งประเทศไทย รวมถึงการออกระเบียบข้อมบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นต้น อีกทั้งทำให้พนักงาน สภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ ทราบถึงสิทธิที่จะได้รับเมื่อพนักงานสามารถสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ ให้กับองค์กรได้ และผลเสียหากองค์กรรัฐวิสาหกิจไม่ประสบความสำเร็จ ในการนำระบบบริหาร จัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM ) มาใช้ หรือ พนักงานไม่สามารถสร้างค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิง เศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) ให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจได้

#### 4.7 การสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้าง มูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับ ผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็นของนายวันชัย ดำรงสุกิจ นักวิชาการแรงงาน 8 ว กลุ่มงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม

กิจการของรัฐวิสาหกิจแท้จริงเป็นกิจการของรัฐ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ เป็นเพียงผู้ดูแลในฐานะนายจ้าง แต่ไม่มีฐานะเป็นเจ้าของกิจการที่แท้จริง การดำเนินงานต้อง สนองนโยบายของรัฐ ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องระหว่างฝ่ายผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ กับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ดังนั้น การดำเนินการ ใดๆ ของนายจ้างหรือรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงไม่ อาจให้ความเป็นอิสระในกรณีที่จะปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินให้แก่ลูกจ้าง หรือทำ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินกับฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้

สำหรับการดำเนินการใด ๆ ของรัฐวิสาหกิจจึงต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้ เว้นแต่สภาพ การจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่จะดำเนินการนั้นอยู่ในกำหนดขอบเขตสภาพการจ้าง ตามมาตรา 13 (2) ซึ่งคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และ ค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งปัจจุบันคณะรัฐมนตรีได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการกำหนดขอบเขตสภาพ การจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ ตาม มาตรา 13 (2) อันเป็นการลดภาระของคณะรัฐมนตรี และก่อให้เกิดความคล่องตัวในการ บริหารงานของรัฐวิสาหกิจ

จึงกำหนดให้รัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นรัฐวิสาหกิจที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชนต้องใช้บุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำเป็นต้อง มีค่าจ้าง และแรงจูงใจที่สูง รวมทั้งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ได้เข้าระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ มีมติดอกเงิน ให้ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี จึงทำให้รัฐวิสาหกิจดังกล่าวสามารถปรับปรุง สภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ของ พนักงานได้เองเมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นเห็นชอบแล้ว

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนโยบายของรัฐใน การประเมินผลการดำเนินงาน และวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด ซึ่งเป็น แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ว่า ในการบริหารจัดการกิจการนั้นทุกอย่างมีต้นทุน ดังนั้นการที่ รัฐวิสาหกิจนำเงินของรัฐมาใช้ดำเนินการย่อมเป็นต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์อย่างหนึ่ง รัฐจึงสมควร ได้รับค่าตอบแทนในการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ คือค่าเสียโอกาสในการนำเงินดังกล่าวไปจัดสรร ลงทุนในการดำเนินงานอื่น หรือในกิจการรัฐวิสาหกิจอื่น

การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ จะทำให้รัฐวิสาหกิจบริหารจัดการทรัพย์สิน และทรัพยากรที่มีอยู่ให้ เกิดผลตอบแทนสูงสุด คุ่มค่า ซึ่งในการพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ย่อมต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน

ทางด้านแรงงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ซึ่งการใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัดจะเป็นเครื่องมืออันหนึ่งในการบ่งบอกสถานะทางการเงินว่า นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนทางด้านแรงงานหรือไม่ และผลประกอบการจะเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่ารัฐวิสาหกิจนั้นๆ ควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินหรือไม่ โดยพิจารณาจากปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น ค่าตอบแทนทางด้านแรงงานในข้อเรียกร้องเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่รัฐวิสาหกิจนั้นๆ เรียกร้องมา เมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ

โดยในปัจจุบัน คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้นำผลการประเมินการดำเนินการตามระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ประกอบในการพิจารณาวินิจฉัยแต่อย่างใด แต่ในอนาคตควรนำมาใช้ประกอบการพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินด้วย โดยต้องได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง (ได้รับการเลือกตั้งมาจากผู้ว่าราชการ, ผู้อำนวยการ, กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ) และฝ่ายลูกจ้าง (ได้รับการเลือกตั้งในระหว่างประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน) ดังนั้น จึงควรสร้างความรู้ความเข้าใจ และการยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในรัฐวิสาหกิจดังกล่าว

แต่การพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ในองค์กรรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณะนั้น คงจะใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาประกอบในการพิจารณาไม่ได้เพราะเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ได้มุ่งหวังกำไร การพิจารณาวินิจฉัยตามระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) จะต้องพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมาเป็นตัวชี้วัด

#### 4.8 การสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็นของนายกุลศ บุญกล่อม ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดกระทรวงการคลัง

การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในการบริหารจัดการในรัฐวิสาหกิจ คือ การบริหารสินทรัพย์แนวใหม่ที่นำมาใช้วัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพย์สินของรัฐ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจถือเป็นสมบัติของชาติ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณะ ซึ่งรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จัดตั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์หลายประการแตกต่างกัน เช่น รัฐวิสาหกิจที่หารายได้, รัฐวิสาหกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและไม่แสวงหากำไร, รัฐวิสาหกิจเพื่อสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เป็นต้น โดยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) มีนโยบายในการดำเนินงานหลายประการ เช่น การปล่อยสินเชื่อเงินกู้แก่เกษตรกร, การระดมเงินฝาก, ส่งเสริมการตลาด, การฟื้นฟูลูกค้าที่ไม่สามารถชำระหนี้ได้ ธกส.จะฟื้นฟูโดยการพักชำระหนี้จนลูกค้าสามารถเลี้ยงตนเองได้

ในการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ โดยคณะกรรมการประเมินผลรัฐวิสาหกิจของกระทรวงการคลังจะทำการประเมินผลโดยใช้ปัจจัยในการประเมินผลที่แตกต่างกัน และเฉลี่ยค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละอันแตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจ โดยอาจประเมินผลงานโดยทริสต์ การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจควรมีส่วนร่วมในการกำหนดปัจจัยในการเจรจาต่อรอง การกำหนดเป้าหมายในแผนวิสาหกิจ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ โดยจัดทำบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ถือว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีส่วนได้เสียจึงควรให้สหภาพฯมีส่วนในการจัดทำบันทึกข้อตกลงฯ ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องใดบ้าง เพราะผลงานตามระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้จะนำมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนขององค์กร และในอนาคตจะนำเชื่อมโยงกับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ในระดับพนักงาน รัฐจึงควรทำให้พนักงานยอมรับในการใช้ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value



Management : EVM) โดยให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานว่าการใช้ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือ มูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัดนั้นมีวิธีการวัดอย่างไร โดยในปัจจุบัน การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) รัฐวิสาหกิจจะจ่ายในจำนวนเท่ากันทุกคน คือ จำนวนเท่าของเงินเดือน ซึ่งถือเป็นการจ่ายผลตอบแทนทางด้านแรงงานอย่างหนึ่ง หากพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ไม่เท่ากัน จึงส่งผลกระทบต่อพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจโดยตรง ดังนั้น จึงควรให้ความรู้ความเข้าใจในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือ มูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัดว่ามีวิธีการในการดำเนินการอย่างไร ซึ่งขณะนี้จะมีฝ่ายบริหาร และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้นที่ทราบ

การที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) นำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและกระทรวงการคลัง ซึ่งระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือ มูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) เป็นตัวชี้วัดจะเป็นเครื่องมือในการประเมินผลงานว่า องค์กรรัฐวิสาหกิจสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างไร จึงมีความเห็นว่าการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ แต่ต้องทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและทำให้เห็นเป็นรูปธรรม และมีความคิดเห็นในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

1. การทำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) ควรจัดทำตามประเภทและตามวัตถุประสงค์ของแต่ละรัฐวิสาหกิจ ไม่ใช่ใช้ระบบเดียวกันทุกรัฐวิสาหกิจ เพราะรัฐวิสาหกิจมีความเป็นมา มีสถานะ และมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

2. การจัดทำบันทึกข้อตกลงในการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผลงานที่ได้รับ (คะแนน) จะถูกนำมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ซึ่งแต่ละรัฐวิสาหกิจย่อมมีปัจจัยและความพร้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้น การนำหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus)

จะต้องเจรจาต่อรองกันระหว่างผู้บริหารกับสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจว่าผลงานการประเมินแต่ละคนจะมีผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) เป็นจำนวนเท่าใด แม้จะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทหรือกลุ่มเดียวกันก็ตาม ไม่ใช่หลักเกณฑ์เท่ากันทุกรัฐวิสาหกิจ

3. การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ ถือเป็น การปรับปรุงประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ ตามมาตรา 40 (4) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงควรให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนวิสาหกิจ ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และกำหนดปัจจัยร่วมกันในการวัดผลมีอะไรบ้าง เนื่องจากสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นนิติบุคคลอิสระที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับก็ได้ ดังนั้น การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายว่าควรปรับปรุงองค์กรรัฐวิสาหกิจอย่างไร ตามมาตรา 40 (4) ดังกล่าวข้างต้น เพื่อการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ให้มีผลกระทบต่อพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจโดยตรง เช่น ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร, ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน , การได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) เพิ่มขึ้นหรือน้อยลง เป็นต้น ดังนั้น การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานของสภาพ ถือได้ว่าเป็นการยอมรับจากพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เพราะสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจคือเสียงสะท้อนมายังผู้บริหารรัฐวิสาหกิจว่าพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นอย่างไร หากได้รับการยอมรับจากพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจก็จะเกิดความร่วมมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ และหากไม่ได้รับการยอมรับอาจเกิดการคัดค้านได้

และในส่วนของสิทธิในการเจรจาต่อรองตาม พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 นั้น เห็นว่าในเรื่องการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินควรให้อำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยสิ้นสุดที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินงาน อีกทั้งการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ย่อมเป็นไปโดยชอบแล้ว เพราะมาจากตัวแทน 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ตามระบบไตรภาคี หากฝ่ายนายจ้างพิจารณาโดยมิชอบ รัฐก็สามารถปลดออกจากตำแหน่งได้