

ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM)
กับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ



นางชิตชนก สาทRAYทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2550
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ECONOMIC VALUE MANAGEMENT AND A EFFECT OF RIGHT
IN COLLECTIVE BARGAINING IN STATE ENTERPRISE

Mrs. Chidchanok Saraithong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws Program in Laws

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

500512

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ

โดย

นางชิตชนก สาทราษฎร์

สาขาวิชา

นิติศาสตร์

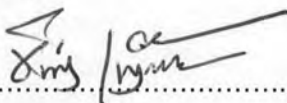
อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์นิติพันธุ์ เชื้อบุญชัย

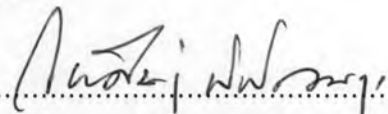
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

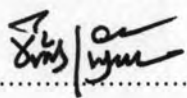
รองศาสตราจารย์พิพัฒน์ ไทยอารี

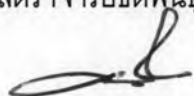
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

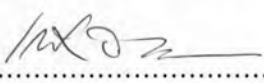

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์นิติพันธุ์ เชื้อบุญชัย)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

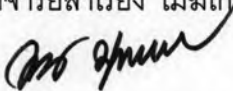

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์นิติพันธุ์ เชื้อบุญชัย)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์พิพัฒน์ ไทยอารี)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ลำเรียง เมฆเกรียงไกร)


..... กรรมการ
(นายมนูญ ปุญญกริยากร)

นางชิตชนก สานราษฎร์ : ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ . (ECONOMIC VALUE MANAGEMENT AND A EFFECT OF RIGHT IN COLLECTIVE IN STATE ENTERPRISE)
 อ. ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์อติพันธ์ เชื้อบุญชัย, อ. ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์พิพัฒน์ ไทยอารี 115 หน้า.

สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่กำหนดให้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับได้ ถือเป็นกรจำกัดสิทธิในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามระบบแรงงานสัมพันธ์

การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) หรือระบบ EVM มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ถือเป็นนโยบายของรัฐในการพัฒนา รัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาว่า การนำระบบ EVM มาใช้จะทำให้เกิดผลดีผลเสียต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินในรัฐวิสาหกิจอย่างไร

จากการศึกษาพบว่า การนำระบบ EVM มาใช้ โดยใช้ค่ากำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) มาเป็นตัวชี้วัด จะทำให้สิทธิในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากทำให้นายจ้างรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทราบถึงสถานะทางการเงินอันส่งผลถึงความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนทางด้านแรงงาน เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างรัฐวิสาหกิจกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แต่การนำระบบ EVM มาใช้อาจมีผลกระทบต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจผลิตด้วยตนเอง, การยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำ, การลดจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ และการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายในการจำกัดสิทธิดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกำหนดกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการนำระบบ EVM ให้มีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรรัฐวิสาหกิจและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

สาขาวิชา นิติศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต รัชชานา สานราษฎร์
 ปีการศึกษา 2550 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ชิตชนก
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

4786229434 : MAJOR LAWS

KEY WORD: ECONOMIC VALUE MANAGEMENT / COLLECTIVE BARGAINING / STATE ENTERPRISE

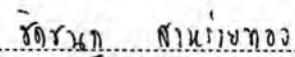
CHIDCHANOK SARAITHONG : ECONOMIC VALUE MANAGEMENT AND A EFFECT OF RIGHT IN COLLECTIVE BARGAINING IN STATE ENTERPRISE. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. TITHIPHAN CHEURBOONCHAI, THESIS COADVISER : ASSOC. PROF. PHIPHAT THAIARRY, 115 pp.

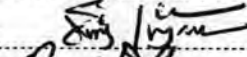
The right in the collective negotiation in state enterprises in the improvement of the employment condition regarding finance according to the State Enterprise Personnel Relations Act, B.E.2543 that has specified to have the approval from the State Enterprise Personnel Relation Committee and the Cabinet first prior it becomes effective. It is deemed to be the restriction of the right in the negotiation between employers and the State Enterprise Labor Union according to Labor Relations system.

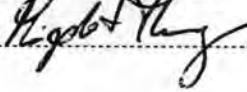
The utilization of the Economic Value Management (EVM) or the EVM system in the management in the state enterprise organization is deemed the policy of the state in developing state enterprise to be the organizations with an efficient management system and to create income for the country which will be used as the expense for improving the employment condition regarding the finance

This thesis focuses on how does the implementation of the EVM system creates pros or cons in the negotiation on the employment condition regarding finance in a state enterprise.

From the study, it can be seen that the implementation of the EVM system by using the Economic Profit (EP) or the Economic Value Added (EVA) as indicators will improve the right in the negotiation on the employment conditions regarding finance more efficiently because it causes state enterprise employers and State Enterprise Labor Union to aware of the financial status which results in the ability in giving the labor-related remuneration and there would be good relation between state enterprise employers and the State Enterprise Labor Union . However, the implementation of the EVM system might have the effect to the agreement on the employment conditions such as the employment of the outside manufacturers that can produce with the cost less than state enterprises produce by themselves and the cancellation of the business operation that yields low profit, the reduction of the state enterprise employees and the bonus. Therefore, there should be revision of the law regarding the said restriction of the right in order to conform to the International Labor Organization Conventions and if the regulations regarding the implementation of the EVM system have been efficiently specified, this will be beneficial to the development of the state enterprises and the overall economy of the country.

Field of study Laws Student's signature 

Academic year 2007 Advisor's signature 

Co-advisor's signature 

กิตติกรรมประกาศ

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ข้าพเจ้าได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ธิติพันธ์ุ เชื้อบุญชัย และ รองศาสตราจารย์พิพัฒน์ ไทยอารี ได้สละเวลาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และท่านอาจารย์มัญญ ปุญญกิริยากร อธิบดีกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลงด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และรองศาสตราจารย์สำเรียง เมฆเกรียงไกร ที่สละเวลาเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ พร้อมให้คำแนะนำและแนวความคิดในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ที่ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาตลอดมา โดยเฉพาะครอบครัว พี่ๆ และเพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจจนสำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโท และขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ศนันทกรณ์ ใสตถิพันธ์ุ, เจ้าหน้าที่ห้องบัณฑิตที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความบกพร่องด้วยประการใดๆ ข้าพเจ้าขอน้อมรับได้แต่ผู้เดียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	7
1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิดและหลักการสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรอง.....	9
2.1 เจตนาธรรมณ์และแนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรอง.....	9
2.2 บทบัญญัติและสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจ ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.....	13
2.2.1 บทบัญญัติและสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองใน การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ.....	14
ก.การยื่นข้อเรียกร้อง.....	15
ข.การเจรจาต่อรอง.....	17
ค.การประนีประนอม.....	18
ง.การไกล่เกลี่ย.....	19
จ.การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	20

	หน้า
2.2.2 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ.....	21
2.3 บทบัญญัติและสาระสำคัญของสิทธิในการเจรจาต่อรองในกฎหมาย ต่างประเทศ.....	26
2.3.1 การแรงงานสัมพันธ์ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ.....	26
ก. อนุสัญญาฉบับที่ 87 ค.ศ.1948.....	27
ข. อนุสัญญาฉบับที่ 98 ค.ศ.1949.....	31
ค. อนุสัญญาฉบับที่ 154 ค.ศ.1981.....	34
ง. อนุสัญญาฉบับที่ 135 ค.ศ.1971.....	35
จ. อนุสัญญาฉบับที่ 151 ค.ศ.1978.....	38
2.3.2 เปรียบเทียบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ของไทย.....	41
บทที่ 3 ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) ในการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ.....	44
3.1 ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management :EVM).....	44
3.1.1 ความหมาย.....	44
ก. ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM).....	44
ข. กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือ มูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA)	45
ค. ต้นทุนของเงินทุน (WACC).....	45
ง. เงินทุน (Capital).....	45
จ. ระบบวัดผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard :BSC).....	45

3.1.2	แนวความคิดและหลักการสำคัญของระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM).....	46
3.1.3	การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ในการบริหารจัดการ.....	48
	ก. สร้างกำไรมากขึ้นโดยไม่ต้องใช้เงินทุนเพิ่มขึ้น.....	49
	ข. การเพิ่มกำไรเชิงเศรษฐศาสตร์โดยการใช้เงินทุนน้อยลง.....	49
	ค. การเพิ่มกำไรเชิงเศรษฐศาสตร์โดยการลงทุนในโครงการที่ให้ผลตอบแทนสูง.....	49
3.1.4	การนำระบบวัดผลเชิงคุณภาพ (Balanced Scorecard : BSC) เชื่อมโยงกับระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM).....	49
3.2	การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์(Economic Value Management : EVM) มาใช้ในรัฐวิสาหกิจ.....	53
3.2.1	ระยะที่ 1. การเตรียมความพร้อมในการนำระบบ EVM มาใช้ในการบริหารรัฐวิสาหกิจ.....	54
3.2.2	ระยะที่ 2. การนำระบบ EVM มาเชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการการดำเนินธุรกิจ.....	55
3.2.3	ระยะที่ 3. การใช้ระบบ EVM ในการบริหารจัดการองค์กร ในปี 2551และการนำ EP มาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง.....	56

บทที่ 4	วิเคราะห์การนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ.....	60
4.1	การลดต้นทุนโดยการว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำ รัฐวิสาหกิจผลิตด้วยตนเอง.....	64

4.1.1 การว่าจ้างผู้ผลิตภายนอกที่สามารถผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าองค์กร รัฐวิสาหกิจผลิตด้วยตนเองอาจมีผลกระทบต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ถือเป็นกา รเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่.....	64
ก. กรณีที่ถือว่าไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง.....	64
ข. กรณีที่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง.....	66
4.2 การยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำ.....	69
4.2.1 การยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนต่ำอันมีผลทำให้ต้อง โยกย้ายหน้าที่การงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันถือเป็นการ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.....	69
ก. กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการยกเลิกหน่วยงาน.....	70
ข. กรณีที่ถือว่าเป็นการยกเลิกหน่วยงาน.....	70
4.3 การปรับโครงสร้างองค์กร อันมีผลทำให้ต้องมีการลดจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ	73
4.3.1 การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดขนาดองค์กร อันส่งผลทำให้ ต้องมีการโอนย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้าง.....	74
4.3.2 การปรับโครงสร้างองค์กร อันส่งผลทำให้ต้องมีการเลิกจ้าง ของลูกจ้าง.....	75
4.3.3 การปรับโครงสร้างองค์กร อันมีผลทำให้ต้องมีการลดจำนวน พนักงาน โดยนายจ้างมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว จึงกำหนดให้ลูกจ้าง เกษียณอายุก่อนกำหนด(Early Retirement).....	76
4.4 การพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินจากผลงาน การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ.....	79
4.4.1 การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการลดขนาดองค์กร อันส่งผลทำให้ ต้องมีการโอนย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้าง.....	79

4.4.2 การพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน จากผลงานการประเมินผล ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผล การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจของกระทรวงการคลัง.....	81
4.5 การเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้....	83
4.6 การจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือโบนัสแก่ผู้บริหารระดับสูงและ พนักงานรัฐวิสาหกิจ.....	85
4.6.1 การนำผลการประเมินผลการทำงานมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทน พิเศษ (Bonus) กับผู้บริหารระดับสูง และพนักงานรัฐวิสาหกิจ.....	85
4.6.2 การกำหนดสัดส่วนในการจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) หรือโบนัสของผลรวมขององค์กร ของแต่ละศูนย์ EVM และ พนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ละคนแก่ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ.....	91
4.7 การสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้าง มูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับ ผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ นายวันชัย ดำรงกิจกุล นักวิชาการแรงงาน 8 ว.....	96
4.8 การสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้าง มูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) กับ ผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ นายกุลด นุญกุล่อม ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร.....	101
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	102
5.1 บทสรุป.....	102
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	105

	หน้า
รายการอ้างอิง.....	107
ภาคผนวก.....	111
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	115

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่	3.2.1 ระบบการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) ของพนักงานและลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติและประเภทหารายได้.....	88
	4.2.1 ระบบการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ (Bonus) คงที่ตามผลงานของพนักงาน และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร.....	89