



# กลยุทธ์ การจัดการกับพนักงานที่ชอบสร้างปัญหาของตัวเอง

การบริหารจัดการกับคนนั้นยากยิ่งกว่าการบริหารจัดการกับงาน การทำงานบริหารจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เมื่อลูกน้องทำตัวมีปัญหา ในฐานะหัวหน้างานจะรับมืออย่างไรนั้น เป็นบททดสอบที่หัวหน้างานทุกคนต้องประสบพบเจอ และแก้ไข ปัญหาให้ได้ !!! เพื่อให้องค์กร มีพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมอยู่ในบทบาทที่ถูกต้อง

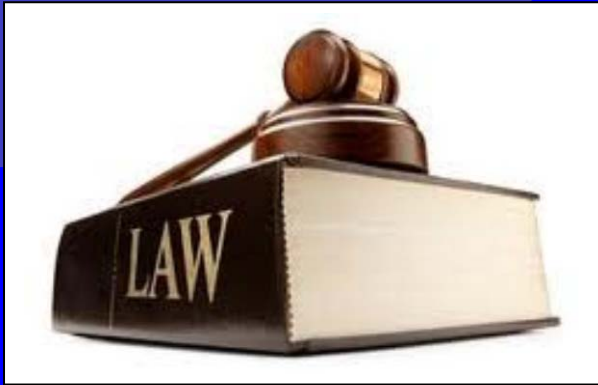
## ปัญหา และคำถาม ที่ประสบบ่อย ๆ

- ลูกส่งย้ายไปทำงานอื่นหรือหน้าที่อื่น แต่เจ้าตัวปฏิเสธอ้างว่าเปลี่ยนแปลง งบประมาณจ้างที่ไม่เป็นคุณ อ้างแม้ไม่ลดเงินเดือน แต่ลดรายได้ อ้างไม่มีความถนัด อ้างไม่ได้จ้างเข้ามาตำแหน่งนั้น ๆ สารพัดจะอ้าง
- ขอลาเรียน ลาสอบบ่อย ๆ ทำให้เสียงาน ถ้าไม่ทำให้ไปก็หาว่าปิดโอกาสความก้าวหน้า
- เป็นผู้บังคับบัญชา แต่ทำตัวไม่เหมาะสม ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง เลิกจ้างได้ไหม
- ระเบียบกำหนดให้โทรแจ้งทันทีที่ทำได้ในวันที่ป่วย ลูกจ้างอยู่ในวิสัยที่แจ้งได้แต่ไม่โทรแจ้ง มาทำงานแล้วจึงยื่นใบลาป่วย จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าวางงานตัดค่าจ้างได้หรือไม่ ระเบียบการลาที่ควรเป็นอย่างไร
- มีปัญหาหนัก หัวหน้าที่อภัย แต่ให้เขียนใบลาออกไว้ล่วงหน้า โดยวันวันที่ไว้ หากทำผิดอีกลงชื่อให้ลาออกทำได้หรือไม่
- ยื่นใบลาออกแล้ว แต่อ้างว่าไม่สมัครใจออก จะเปลี่ยนใจไม่ลาออก นายจ้างไม่ยอมได้ไหม
- ลูกจ้างป่วยบ่อยมาก จึงกำหนดให้ แสดงใบรับรองแพทย์มาแล้ว 1 วัน ทำได้หรือไม่
- ลูกจ้างลาออกล่วงหน้า 30 วัน แต่นายจ้างให้ออกเลย ถือเป็นเลิกจ้างหรือไม่ ผลจะเป็นอย่างไร
- จะเตรียมเลิกจ้างต้องตรวจดูอะไรบ้าง
- การป้องกันการถูกฟ้องหมิ่นประมาทกรณีเลิกจ้างพนักงาน แล้วพนักงานไม่ผิดตามเหตุเลิกจ้าง
- จะสอบสวนความผิดอย่างไรจึงรัดกุม
- ความผิดร้ายแรงมีหลักพิจารณาอย่างไร
- หยุตงานเป็นนิจ โดยอ้างว่าป่วย ลาป่วยเท็จ ไม่อนุญาตให้ลาอีกและหยุดงานไป
- มีพฤติกรรมส่อทุจริต ใช้หน้าที่หาประโยชน์ใส่ตน แต่ไม่มีหลักฐานผูกมัด เองงานนอกมาทำ เบิกเงินโดยใช้เอกสารเท็จ
- ชอบพุดจาให้ร้ายบริษัท ทำให้พนักงานอื่นมองบริษัทในแง่ลบ ปิดประกาศ ขูยส่งเสริมก้าวร้าวต่อบริษัท
- แอบเล่นการพนันผิดร้ายแรงแค่ไหน
- ตอกบัตรลงเวลาแทนกัน อ้างอย่างไรจึงเลิกจ้างได้
- แก่ล้งป่วยบ่อย ๆ เพื่อให้บริษัทเลิกจ้าง จะเอาค่าชดเชย
- ถูกเตือนหลายครั้ง แต่ไม่ซำคำเตือนทำให้เลิกจ้างไม่ได้
- คืมสุราเป็นอาจินคล้ำเป็นพิษสุราเรื้อรัง แต่เมาก็มาทำงาน เมาสุราอาละวาด คืมเหล้าก่อนทำ OT
- มีหนี้สินรุงรัง โกงเงินเพื่อน โกงแซร์ เคนโทยหวยใต้ดิน
- ตักเตือนตอนเช้า บำยเลิกจ้างเพราะผิดซ้ำทำได้หรือไม่
- ปฏิเสธที่จะร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาบ่อย ๆ บอกจะทำ OT พอถึงเวลาไม่ยอมมา
- โต้เถียงผู้บังคับบัญชาแบบก้าวร้าวไม่เคารพ ไม่เชื่อฟังคำสั่ง
- ต้องคดีอาญาต้องผู้คักคักกันยาวเป็นปี ๆ เลิกจ้างไม่ได้ เพราะยังไม่ถูกศาลตัดสินให้จำคุก
- เปิดเผยเงินเดือนให้คนอื่นรู้ ทำให้พนักงานวิพากษ์วิจารณ์เปรียบเทียบกับกัน เกิดความระส่ำระสาย
- พัสดูในความรับผิดชอบหาแต่ไม่มีหลักฐานว่ามีมการโจรกรรม
- ชกต่อยกันในงานสังสรรค์ซึ่งจัดนออกสถานที่ ทำร้ายผู้บังคับบัญชานอกสถานที่ ทำร้ายผู้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดร้ายแรงหรือไม่

## วิทยากรโดย

### อาจารย์ไพบุลย์ ธรรมสถิตย์มัน

- ➔ ประธานกรรมการ บริษัทไพบุลย์นิติ จำกัด
- ➔ ที่ปรึกษาคณะทำงานกฎหมายแรงงานและวิชาการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ฯลฯ
- ➔ ที่ปรึกษาสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย



## คุณสมบัติผู้เข้าสัมมนา

กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน และบุคคลทั่วไป

## อัตราค่าสัมมนา (รวมค่าเอกสาร อาหาร และเครื่องดื่มแล้ว)

- ➔ สมาชิกของสภา ท่านละ 3,745 บาท (รวม VAT 7%)
- ➔ บุคคลทั่วไป ท่านละ 4,280 บาท (รวม VAT 7%)

ค่าใช้จ่ายในการเข้ารับกัสัมมนาตามหลักสูตรนี้ได้

รับการยกเว้นภาษีเงินได้ ร้อยละร้อย (200%) ตามประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 43 พ.ศ. 2561) โปรดแนบ ภพ 20 เพื่อความถูกต้อง ในการออกไปเสร็จรับเงิน และใบกำกับภาษี

กำหนดการฝึกอบรม วันอังคารที่ 2 พฤษภาคม 2561

เวลา 09.00-16.00 น. (ลงทะเบียน 08.30 น.)

ณ ห้องสโรชา ชั้น 8 โรงแรมอโนมา ถ.ราชดำริ กรุงเทพฯ