

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8137-8138/2543

สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย กับพวก โจทก์ บริษัทธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน จำเลย
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 55, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มาตรา 98, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98(2) หมายความว่า หากมีกรณีพิพาทที่สมาชิกสหภาพแรงงานถูกบุคคลใดรวมทั้งนายจ้างกระทำการโต้แย้งสิทธิตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับความเสียหายสหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลเพื่อประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานรายนั้นได้ทันที แต่ถ้าเป็นการฟ้องคดีในเรื่องที่อาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมมาตรา 103(2) บัญญัติให้สหภาพแรงงานจะดำเนินการฟ้องศาลได้ต่อเมื่อมีมติของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงาน โจทก์ทั้งสามฟ้องว่า ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานโจทก์ที่ 1 ยื่นต่อจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 เท่ากับโจทก์ทั้งสามกล่าวอ้างว่า โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ที่ 1 ถูกจำเลยทั้งสองโต้แย้งสิทธิแล้ว โจทก์ที่ 1 ในฐานะเป็นสหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98(2) ที่จะฟ้องศาลเพื่อประโยชน์ของโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ได้ทันทีโดยไม่ต้องมีมติของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานโจทก์ที่ 1 เนื่องจากการฟ้องคดีเพื่อประโยชน์ของสมาชิกเป็นการเฉพาะราย โจทก์ที่ 1 ย่อมมีอำนาจฟ้องในนามตนเองได้ บทบัญญัติตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง การไล่เกลี้ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเว้นแต่ที่บัญญัติไว้ใน (1) ถึง (4) ในขณะเดียวกันนายจ้างก็มีอำนาจในการบริหารและบังคับบัญชาลูกจ้าง ดังนั้น หากนายจ้างมีเหตุผลอื่นอันจำเป็นและสมควรในการบริหารนอกเหนือจากเหตุ 4 ประการนี้ซึ่งไม่ใช่เป็นการกลั่นแกล้งบุคคลดังกล่าว นายจ้างก็มีสิทธิที่จะยกเหตุขึ้นเพื่อเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่บุคคลดังกล่าวในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง การไล่เกลี้ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ หากเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ไม่ จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 เพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุร้ายแรง เนื่องจากโจทก์ที่ 2 พุดข่มชู่ใช้อาวุธปืนยิงผู้จัดการสาขา และโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 3 ตามวาระโดยสุจริต เนื่องจากจำเลยที่ 1 มีนโยบายไม่ให้พนักงานทำงานประจำแต่ละสาขานานเกินไปเพื่อไม่ให้สนิทสนมคุ้นเคยกับลูกค้าซึ่งอาจเกิดการเอื้อประโยชน์และนำไปสู่การทุจริตขึ้นได้ ประกอบกับในช่วงเวลาเดียวกัน จำเลยที่ 1 มีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานถึง 1,000 คนเศษ ทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 กับโจทก์ที่ 3 ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาข้อเรียกร้องโดยตรง การที่จำเลยที่ 1 โยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 จึงไม่กระทบกระเทือน

ต่อการเจรจาข้อเรียกร้องและไม่เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ที่ 2 กับโจทก์ที่ 3 การที่จำเลยที่ 1 ใช้
อำนาจบริหารที่เหมาะสมและไม่ได้เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสองเพราะเหตุที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้อง แม้เหตุโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ดังกล่าวข้างต้นจะไม่ใช่เหตุตาม (1) ถึง (4)
ในมาตรา 31 แต่ก็ถือได้ว่าเป็นเหตุอันจำเป็นและสมควร จำเลยที่ 1 มีสิทธิยกขึ้นเป็นเหตุโยกย้าย
หน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 31

คำพิพากษา

คดีทั้งสองสำนวน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมการพิจารณาและพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยเรียก
สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทยว่าโจทก์ที่ 1 นายเชิดชัย แสงสว่าง ว่าโจทก์ที่ 2
นายเกียรติพงษ์ บุญเพิ่ม ว่าโจทก์ที่ 3 บริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ว่าจำเลยที่ 1
และนางอารณี สุขะวนิช ว่าจำเลยที่ 2 โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องว่า โจทก์ที่ 1 เป็นนิติบุคคลประเภท
สหภาพแรงงาน โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 เป็นสมาชิกของโจทก์ที่ 1 และเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1
เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2542 โจทก์ที่ 1 ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี 2542 ต่อจำเลยที่ 1 และได้มีการ
เจรจากันเรื่อยมา ต่อมาเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2542 และวันที่ 15 พฤศจิกายน 2542 ขณะอยู่ระหว่าง
การเจรจา จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้บริหารฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีคำสั่งโยกย้าย
โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 31 โจทก์ที่ 1 ได้มีหนังสือถึงจำเลยที่ 1 และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อคัดค้าน
การโยกย้ายดังกล่าวแล้วแต่จำเลยที่ 1 เพิกเฉย โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 จึงมอบอำนาจให้โจทก์ที่
1 ฟ้องคดีแทน ขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ยกเลิกคำสั่งย้ายและเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานของจำเลยที่ 1
ฉบับลงวันที่ 26 ตุลาคม 2542 และฉบับลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2542 กับให้โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่
3 กลับมาปฏิบัติหน้าที่สาขาเดิม จำเลยทั้งสองสำนวนให้การว่า โจทก์ที่ 1 ไม่มีอำนาจฟ้องเนื่องจาก
ไม่มีมติที่ประชุมใหญ่ให้โจทก์ที่ 1 ฟ้องคดีนี้ ทั้งจำเลยที่ 1 มีคำสั่งโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3
เป็นการย้ายหน้าที่การงานตามปกติ มิได้มีเจตนาที่จะขัดขวางมิให้โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่
3 ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างกรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน
หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่
3 เป็นสมาชิกของโจทก์ที่ 1 ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเจรจาข้อเรียกร้องและยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
เท่าเทียมกันไม่ว่าจะทำงานอยู่ ณ สาขาใด การที่จำเลยที่ 1 มีคำสั่งย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 จึง
ไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 และไม่ทำให้โจทก์ที่ 2
และโจทก์ที่ 3 ได้รับความเสียหายขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ 1 มีเพียง
อำนาจในการดำเนินคดีแทนในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ไม่อาจฟ้อง
ในนามตนเองได้ โจทก์ที่ 1 ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 1 ย้ายโจทก์ที่ 2 เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจ
เกิดขึ้นระหว่างโจทก์ที่ 2 กับนายดิเรก ภูมมา ผู้จัดการสาขาหนองคายและย้ายโจทก์ที่ 3 ตามวาระ
โดยสุจริต ไม่เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ทั้งโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ไม่ได้มีหน้าที่
เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรอง การย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 จึงไม่กระทบกระเทือนต่อ
การเจรจาต่อรอง ดังนั้น จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโอนย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 จึงไม่
ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสาม
อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งสามอุทธรณ์ประการแรกว่า การ

ที่จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 ส่งย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 สมาชิกของโจทก์ที่ 1 ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในขณะที่ข้อเรียกร้องอยู่ระหว่างการเจรจาต่อรองกระทบกระเทือนต่ออำนาจต่อรองของโจทก์ที่ 1 ถือว่าโจทก์ที่ 1 ถูกโต้แย้งสิทธิตามกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองไว้ และทำให้โจทก์ที่ 1 เสียหายแก่สิทธิที่จะใช้อำนาจต่อรองได้อย่างเต็มที่ โจทก์ที่ 1 จึงมีอำนาจฟ้องนั้น เห็นว่า ในเรื่องอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98(2) ได้บัญญัติไว้ว่า เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหมายความว่า หากมีกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานถูกบุคคลใดรวมทั้งนายจ้างกระทำการโต้แย้งสิทธิตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 55 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับความเสียหาย สหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลเพื่อประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานรายนั้นได้ทันที แต่ถ้าเป็นการฟ้องคดีในเรื่องที่อาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม มาตรา 103(2) บัญญัติว่าสหภาพแรงงานจะดำเนินการฟ้องศาลได้ต่อเมื่อมีมติของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงาน คดีนี้โจทก์ทั้งสามฟ้องว่าในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องที่โจทก์ที่ 1 ยื่นต่อจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 เท่ากับโจทก์ทั้งสามกล่าวอ้างว่า โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ที่ 1 ถูกจำเลยทั้งสองโต้แย้งสิทธิแล้วโจทก์ที่ 1 ในฐานะเป็นสหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98(2) ที่จะฟ้องศาลเพื่อประโยชน์ของโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ได้ทันทีโดยไม่ต้องมีมติของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานโจทก์ที่ 1 เนื่องจากการฟ้องคดีเพื่อประโยชน์ของสมาชิกเป็นการเฉพาะราย มิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมตามมาตรา 103(2) สรุปแล้วโจทก์ที่ 1 มีอำนาจฟ้องในนามตนเองได้ ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามประการสุดท้ายว่าการที่จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 หรือไม่ เห็นว่า บทบัญญัติตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง การไล่เกลี้ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานวันแต่บุคคลดังกล่าว (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้วแต่ถ้าเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอย่างไรก็ดี ในขณะเดียวกันนายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารและบังคับบัญชาลูกจ้าง ดังนั้นจึงมิได้หมายความว่านายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่บุคคลดังกล่าวได้ต่อเมื่อมีเหตุเฉพาะตาม (1) ถึง (4) ดังกล่าวเท่านั้น หากนายจ้างมีเหตุผลอื่นอันจำเป็นและสมควรในการบริหารนอกเหนือจากเหตุ 4 ประการนี้ ซึ่งไม่ใช่เป็นการกลั่นแกล้งบุคคลดังกล่าว นายจ้างก็มีสิทธิที่จะยก

เหตุนี้เพื่อเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่บุคคลดังกล่าวในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ หากเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ไม่ คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 ออกจากสาขาหนองคายไปประจำสาขาบึงกาฬเพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุร้ายแรงเนื่องจากโจทก์ที่ 2 พุดช่มชู่จะใช้อาวุธปืนยิงนายดิเรก ภูมมา ผู้จัดการสาขาหนองคายและโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 3 ตามวาระโดยสุจริต เนื่องจากจำเลยที่ 1 มีนโยบายไม่ให้พนักงานทำงานประจำแต่ละสาขานานเกินไปเพื่อไม่ให้สนิทสนมคุ้นเคยกับลูกจ้างซึ่งอาจเกิดการเอื้อประโยชน์และนำไปสู่การทุจริตขึ้นได้ จึงให้พนักงานประจำแต่ละสาขาเฉลี่ยคราวละ 4 ปี ปรากฏว่าโจทก์ที่ 3 ประจำอยู่ที่สาขาภาพสินธุ์นานถึง 6 ปีจึงให้ย้ายไปประจำสาขาร้อยเอ็ด ประกอบกับในช่วงเวลาเดียวกันจำเลยที่ 1 มีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานถึง 1,000 คนเศษ ทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 กับโจทก์ที่ 3 ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาข้อเรียกร้องโดยตรง การที่จำเลยที่ 1 โยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 จึงไม่กระทบกระเทือนต่อการเจรจาข้อเรียกร้องและไม่เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ที่ 2 กับโจทก์ที่ 3 จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเห็นว่า การที่จำเลยที่ 1 โยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 เป็นการใช้อำนาจบริหารที่เหมาะสมและไม่ได้เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสองเพราะเหตุที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใดแม้เหตุโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ดังกล่าวข้างต้นจะไม่ใช่เหตุตาม (1) ถึง (4) ในมาตรา 31 แต่ก็ถือได้ว่าเป็นเหตุอันจำเป็นและสมควรจำเลยที่ 1 มีสิทธิยกขึ้นเป็นเหตุโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ได้โดยชอบ ไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 พิพากษายืน

องค์คณะ

พูนศักดิ์ จงกลณี · กมล เพียรพิทักษ์ · ปัญญา สุทธิบดี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8137-8138/2543>