

○(๓๑)  
คำพิพากษา



สำหรับศาลใช้



## ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ที่ ๙๖๕/๒๕๖๐

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐

ระหว่าง

นางสาวอุไรรัตน์ โพธิ์ใจ โจทก์

บริษัทยูโรเซียเอช.อาร์.โซลูชั่น จำกัด ที่ ๑

บริษัทวาย.เอส. ภัณฑ์ จำกัด ที่ ๒ จำเลย

เรื่อง คดีแรงงาน

โจทก์ อุทธรณ์คัดค้าน คำพิพากษา ศาลแรงงานภาค ๒ ลงวันที่ ๓ เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ รับวันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐

/คดีนี้...



○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๒ -

คดีนี้เดิมศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขดำที่ ๑๐๐๐/๒๕๕๙ และ ๑๐๐๒ - ๑๐๐๘/๒๕๕๙ โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๙ และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่าจำเลย ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๒ โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๙ ในคดีดังกล่าวขอถอนฟ้อง ศาลแรงงานภาค ๒ อนุญาตและมีคำสั่งให้แยกสำนวนคดีนี้ออกมาพิจารณา คงขึ้นมาสู่การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเฉพาะสำนวนคดีนี้

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการรับเหมาค่าแรง จำเลยที่ ๒ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการผลิตท่อโลหะขึ้นส่วนรถยนต์ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๖ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานแผนกขนส่งสินค้า ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๓๐๐ บาท จำเลยที่ ๒ มีลูกจ้างประจำประมาณ ๑,๕๐๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๙๓ คน แต่จำเลยที่ ๒ จ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่ำกว่าลูกจ้างประจำ จึงเป็นการเลือกปฏิบัติอันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ ต่อมาวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์เนื่องจากจำเลยที่ ๒ มียอดการผลิตลดลงและให้มีผลวันที่ ๑๘ มิถุนายน

/๒๕๕๙...



○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๓ -

๒๕๕๙ ซึ่งเหลืออีก ๒ วัน โจทก์จะมีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและมีเจตนาไม่สุจริต ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอให้บังคับ จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ๒๗,๐๐๐ บาท และโบนัส ประจำปี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๕๙ รวมเป็นเงิน ๓๗,๘๐๐ บาท

จำเลยที่ ๑ ให้การและแก้ไข้อ้ำให้การว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนายจ้างของโจทก์ โดยให้โจทก์ไปปฏิบัติงานที่สถานประกอบการของจำเลยที่ ๒ ตามสัญญาจ้างเหมาแรงงาน ต่อมา ยอดการสั่งซื้อสินค้าของจำเลยที่ ๒ ลดลงเป็นเหตุให้จำเลยที่ ๒ ต้องลดการผลิตสินค้าลง จำเลยที่ ๒ จัดโครงการสมัครใจลาออกโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้าง ที่เข้าร่วมโครงการ ปรากฏว่ามีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการหลายราย ในส่วนของจำเลยที่ ๑ คงเหลือ ลูกจ้างที่ยังทำงานกับจำเลยที่ ๒ จำนวน ๓๙ คน แต่จำเลยที่ ๒ ก็ยังไม่สามารถทำให้มียอดสั่งซื้อ สินค้าเพิ่มขึ้นได้ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานกับจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ จึงเลิกจ้างโจทก์โดยได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินพิเศษอีก ๙,๐๐๐ บาท ส่วนการจ่ายโบนัส ให้แก่ลูกจ้างขึ้นอยู่กับการศึกษาหารือระหว่างจำเลยที่ ๑ กับที่ ๒ นโยบายและผลประกอบการ

/ของ...





○ (๓๑ พ.)



- ๕ -

สำหรับศาลใช้



ของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยที่ ๒ เลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงาน จำเลยที่ ๑ ไม่ได้กั้นแกล้งโจทก์ เพื่อมิให้ได้รับโบนัส ทั้งก่อนจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ จำเลยที่ ๑ แจ้งต่อโจทก์แล้วว่า หากโจทก์ยังประสงค์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ในสถานประกอบการอื่น ๆ โจทก์สามารถแจ้งความประสงค์ต่อจำเลยที่ ๑ เพื่อให้จำเลยที่ ๑ ดำเนินการหางานที่เหมาะสมต่อไป การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ การจ่ายโบนัสประจำปีของจำเลยที่ ๒ ต้องเป็นไปตามผลประกอบการและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยที่ ๒ กับสหภาพแรงงานวาย เอส ภัณฑ์ ซึ่งได้ตกลงกันและจดทะเบียนไว้ และจะต้องมีการประเมินผลการทำงานของลูกจ้างประจำของจำเลยที่ ๒ โจทก์ไม่เคยได้รับการประเมินผลการทำงานจากจำเลยที่ ๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงกับสหภาพแรงงานยกเว้นไว้ว่าจำเลยที่ ๒ ไม่ต้องจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ จำเลยที่ ๒ มีความเมตตาและธรรมาภิบาล จึงตกลงจ่ายโบนัสประจำปีให้แก่โจทก์เช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงประเภทสัญญาจ้างพิเศษ การกระทำของจำเลยที่ ๒ จึงไม่เป็นการเลือกปฏิบัติและเป็นธรรมแก่โจทก์แล้ว เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑

/และ...





○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๕ -

และจำเลยที่ ๑ เป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดชอบ  
ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์  
ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ และเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้าง  
ตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ แล้ววินิจฉัยว่า เมื่อโจทก์ฟ้องขอบังคับให้จ่ายโบนัสเป็นจำนวน  
เท่ากับที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ ได้รับ กรณีจึงอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง ที่บัญญัติว่า “ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการ  
ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์  
และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” ดังนั้น เฉพาะจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการเท่านั้น  
ที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

/ตาม...



○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๖ -

ตามบทบัญญัติดังกล่าว และเมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์  
ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ มีสองประเภท คือ ประเภท  
ลูกจ้างประจำซึ่งจำเลยที่ ๒ จะประเมินผลการทำงานประจำปีเสียก่อนแล้วจ่ายโบนัสประจำปี  
ให้ตามผลการประเมิน ส่วนประเภทลูกจ้างตามสัญญาจ้างพิเศษซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการชั่วคราว  
รายวันนั้น จำเลยที่ ๒ ออกนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปีให้ไม่เกินอัตราสูงสุด  
ร้อยละ ๖๐ เท่ากับที่โจทก์ได้รับโบนัสประจำปีจากจำเลยที่ ๒ เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างรายวัน  
ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาท เช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างพิเศษระดับตำแหน่ง ๐๑  
และ ๐๒ (พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน) จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๒ เลือกปฏิบัติไม่ดำเนินการ  
ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเช่นโจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม เพราะลูกจ้าง  
ตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ ประเภทสัญญาจ้างพิเศษก็ได้รับโบนัสในอัตราร้อยละ ๖๐  
เช่นเดียวกับโจทก์ ส่วนที่โจทก์อ้างว่า จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙  
ก่อนที่โจทก์มีสิทธิได้รับโบนัสเพียง ๒ วัน เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั้น เมื่อปรากฏว่าจำเลยที่ ๒  
มีเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงทั้งในส่วนที่เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงและลูกจ้างตามสัญญา

/จ้างเหมาแรงงาน...





○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๗ -

จ้างเหมาแรงงาน เนื่องจากผลการผลิตของจำเลยที่ ๒ ลดลงเพราะยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง และจำเลยที่ ๒ ก็มีได้เลิกสัญญาจ้างแก่จำเลยที่ ๑ ทันที โดยจำเลยที่ ๒ ได้ดำเนินการลดจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงลงตามที่ปรากฏในสำเนาหนังสือเรื่อง ข้อเสนอและแนวทางดำเนินการลดจำนวนพนักงานรับเหมาค่าแรงเอกสารหมายเลข ๑๘ และจัดให้มีโครงการ “สมัครใจลาออก” ตามที่ปรากฏในสำเนาหนังสือรับสมัครพนักงานร่วมโครงการ “สมัครใจลาออก” ประจำปี ๒๕๕๙ เอกสารหมายเลข ๑๙ อันเป็นการดำเนินการเป็นขั้นตอนมาก่อนที่จะมีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ กรณีจึงยังไม่อาจฟังได้ว่า จำเลยที่ ๒ ใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือมีเจตนาที่จะไม่จ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ โจทก์เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๑ ส่วนจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างผู้ประกอบการที่โจทก์เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไปทำงานด้วย เมื่อจำเลยที่ ๑ เป็นฝ่ายเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่อาจฟ้องบังคับให้จำเลยที่ ๒ ชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้ และเมื่อสาเหตุที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องจากจำเลยที่ ๒ มียอดการสั่งซื้อสินค้าลดลงและจำเลยที่ ๒ ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้มียอดการสั่งซื้อเพิ่มขึ้นได้ จึงมีหนังสือเลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานกับจำเลยที่ ๑ เป็นเหตุให้จำเลยที่ ๑ ต้องเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินพิเศษอีก

/๙,๐๐๐ บาท...





○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๘ -

๙,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์แล้ว การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ ๒.๑ ว่า จำเลยที่ ๒ เลือกปฏิบัติ ไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมา  
ค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ  
ที่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑/๑ การตีความบทบัญญัติ  
ดังกล่าวต้องตีความให้เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยที่ ๒ จึงต้องจัดสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ  
รวมถึงโบนัสให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงโดยเทียบเคียงกับลูกจ้างประจำของจำเลยที่ ๒ มิใช่พนักงาน  
ปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน จำเลยที่ ๒ ต้องจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ตามฟ้องนั้น เห็นว่า อุทธรณ์  
ของโจทก์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒  
ที่วินิจฉัยแล้วว่า จำเลยที่ ๒ ไม่ได้เลือกปฏิบัติ ไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเช่นโจทก์ที่ทำงาน  
ในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม  
อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา  
คดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ ๒.๒ ว่า จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ก่อนโจทก์มีสิทธิได้รับโบนัส

/๒ วัน...



○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๙ -

๒ วัน อันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๒ มีเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลง แต่จำเลยที่ ๒ ก็มีได้เลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ โดยทันที จำเลยที่ ๒ มีการดำเนินการลดจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และจัดให้มีโครงการ “สมัครใจลาออก” อันเป็นการดำเนินการตามขั้นตอนมาก่อนที่จะมีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ กรณี จึงยังไม่อาจฟังได้ว่า เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือมีเจตนาที่จะไม่จ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ ดังนั้น อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวก็เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง เช่นกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ ๒.๓ ต่อไปว่า จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า สาเหตุที่จำเลยที่ ๑ ต้องเลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องมาจาก เมื่อปี ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๒ แจ้งว่ายอดการสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงจำเป็นต้องลดการผลิต และยังไม่ได้เลิกจ้างพนักงาน ของจำเลยที่ ๑ ในทันทีโดยคาดว่าจะมีการสั่งซื้อเพิ่มขึ้น และจำเลยที่ ๒ ได้จัดให้มีโครงการ

/สมัครใจลาออก...





○ (๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๑๐ -

สมัครใจลาออก โดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่าค่าชดเชยตามกฎหมาย แต่หลังจากนั้นจำเลยที่ ๒ ก็ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้มียอดการสั่งซื้อเพิ่มขึ้นได้ จึงมีหนังสือ เลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานกับจำเลยที่ ๑ เป็นเหตุให้จำเลยที่ ๑ ต้องเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชย ตามกฎหมายและเงินพิเศษอีก ๙,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์แล้ว ดังนั้น การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างโดยชอบแล้ว หากใช่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไม่ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยปัญหาข้อนี้มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน.

นางกนกธดา ไกรวิชัยพงศ์

นายธีระพล ศรีอุดมขจร

นายอนุวัตร ขุนทอง





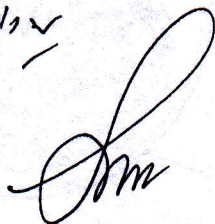
ທຸກໆຄັ້ງທີ່ມາຮູ້ສຶກ

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງ ກຳນົດເອົາ ໒໘໕໐

ເປັນຄ່າທຳນຽມສຳລັບການສຳນຽນສະຖານທີ່  
ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງ ຈຳນວນ 1/໒: ທຸກໆຄັ້ງທີ່ມາຮູ້ສຶກ ໑/໒  
໑/໒ ຈຶ່ງ ຈຳນວນ ໒ ຈຶ່ງ

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງ ກຳນົດເອົາຄ່າທຳນຽມສຳລັບ  
ການສຳນຽນສະຖານທີ່ 1/໒

ທຸກໆຄັ້ງທີ່ມາຮູ້ສຶກ



(ນາຍກວດກາ ທຸກໆຄັ້ງ)

໑໐-໑/໒

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງ ກຳນົດເອົາ

ທຸກໆຄັ້ງທີ່ມາຮູ້ສຶກ

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງ ກຳນົດເອົາ

