

บทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการระงับข้อพิพาทแรงงานของไทย



นางสาว เพียงใจ ชรรรมสุจริต

002173

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๑

I 16951565

The Role of Labour Relations Committee in the Settlement
of Labour Disputes in Thailand

Miss Piangjai Thamsudjarit

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Political Science
Department of Government
Graduate School
Chulalongkorn University

1978

หัวข้อวิทยานิพนธ์

บทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการระงับข้อพิพาท
แรงงานของไทย

โดย

นางสาว เพียงใจ ธรรมสุจริต

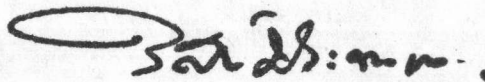
แผนกวิชา

การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา


ศาสตราจารย์ ดร. กระทบด ทองธรรมชาติ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร. วิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ)

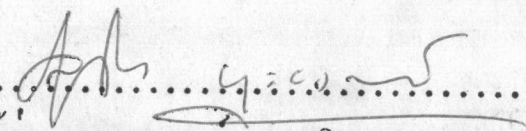
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ
(นายวิจิต แสงทอง)



.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. กระทบด ทองธรรมชาติ)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจิต บุญบงการ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการระงับข้อพิพาท แรงงานของไทย
ชื่อนิสิต	น.ส.เพียงใจ ชรรณสุจริต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ
แผนกวิชา	การปกครอง
ปีการศึกษา	๒๕๒๐



บทคัดย่อ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบัน ตั้งขึ้นภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ นับได้ว่าเป็นองค์กรฝ่ายบริหารซึ่งทำหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ กิจกรรมที่เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่อยู่ในระดับสำคัญของประเทศ หากขาดเสียซึ่งองค์กรดังกล่าวก็คือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้แล้ว ปัญหาข้อพิพาทแรงงานคงจะยืดเยื้อ ลุกดามกลายเป็นปัญหาคับคั่งงาน หรือปิดงาน ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อภาวะเศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อย รวมทั้งความมั่นคงของประเทศชาติได้ นอกจากนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดกรณีคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย

ประเทศไทยได้เคยนำกลไกในการระงับข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มาใช้เป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๘๘ ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ ซึ่งได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นด้วย แต่ปรากฏว่าตัวแทนคอมมิวนิสต์ได้ใช้สหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือก่อความวุ่นวายขึ้นภายในประเทศ คณะปฏิวัติซึ่งยึดอำนาจ

โดย จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในปี ๒๕๐๑ จึงได้ประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ เสีย แล้วนำประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ มาใช้แทน เป็นผลให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสหภาพแรงงานต้องล้มเลิกไปด้วย จนกระทั่งปี ๒๕๑๕ รัฐบาล จอมพล ถนอม กิตติขจร จึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ขึ้น และได้กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง เหตุการณ์หลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ปรากฏว่าบรรยากาศทางการเมืองได้เปิดโอกาสและให้สิทธิเสรีภาพแก่ผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก การเรียกร้องจึงได้เกิดขึ้นอย่างมากมายเป็นประวัติการณ์

การศึกษานี้พยายามวิเคราะห์ถึงผลการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในระยะ ๕ ปีที่ผ่านมา คือระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙ ซึ่งเป็นระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ และเป็นระยะที่ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นมาก โดยมุ่งศึกษาทัศนคติจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อคิดเห็นต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการศึกษา ประกอบด้วย การค้นคว้าจากเอกสารเพื่อประกอบการศึกษา (Documentary Research) หลายประการ อาทิ กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องแรงงาน เอกสารความเป็นมาของกรมแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แนวความคิดในเรื่องการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการระดมข้อพิพาทจากของไทยและต่างประเทศประกอบ รวมทั้งได้สัมภาษณ์บุคคลผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น กรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังนายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวน ๒๐๘ ราย เพื่อให้ได้ทราบถึงทัศนคติจากนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าว

ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า

๑. นายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยให้ความเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่คณะกรรมการฯ นั้น

คณะกรรมการฯ ได้มีส่วนช่วยระงับได้มากพอสมควร

๒. นายจ้างและลูกจ้างให้ความเห็นว่า คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทไปด้วยความละเอียดรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีมากพอสมควร

ฉะนั้น จึงควรจะได้ปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์บางส่วน เพื่อจะได้สามารถให้บริการแก่ผู้มาติดต่อให้สะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวยิ่งขึ้น.

Thesis Title The Role of Labour Relations Committee in
the Settlement of Labour Disputes in Thai-
land

Name Miss Piangjai Thamsudjarit

Thesis Advisor Professor Dr.Kramol Thongthammachart

Department Government

Academic Year 1977

Abstract

The Present Thai Labour Relations Committee was created by a Revolutionary Party Decree No. 103 dated March 16, 1972. This is the administrative organization which imposes compulsory arbitration on labour disputes. The cases submitted to the Labour Relations Committee for arbitration are of vital importance to the country. Without this Committee, Labour Disputes may drag on and lead to strikes or lock-outs which could seriously affect the economic situation, peace and the security of the country. In addition, the Labour Relations Committee is also entrusted with authority to arbitrate cases of Unfair Labour Practice between Employers and Employees.

The Labour Relations Committee's form of Arbitrating Labour Disputes was first introduced into Thailand in 1956 by the Labour Act of 1956 whereby Trade Unions were established.

However, Communist Representatives used those Trade Unions as the machinery to create chaos in the country. The Revolutionary Party, headed by Field Marshal Sarit Dhanarat, which successfully seized power in 1958 repealed the 1956 Labour Act and instead promulgated Revolutionary Party Act No. 19. As a result both the Labour Relations Committee and the Trade Unions were eliminated. In 1972, Field Marshal Thanom Kittikachorn promulgated the Announcement of the National Executive Council No.103: The Labour Relations Committee was revived once again. The political situation after October 14, 1973 provide the employees with opportunity to exercise their rights and liberties. As a consequence the labour made a lot of protests and aired grievances against the management.

This study is an effort to analyse the result of the Labour Relations Committee's actions during the previous five years, between 1972 - 1976, whereby the Committee was re-constituted and it was during this period that Labour Disputes occurred very often. This study is aimed at analysing the attitude of Employers and Employees towards the Labour Relations Committee's actions so that recommendations may be made to improve the effectiveness of this committee.

The Research Methodology consists of Documentary Research and Field Research by interviewing people concerned such as members of the Labour Relations Committee, Employers, Employees

including the Labour Officials and persons concerned. In addition, some questionnaires were mailed to employers and employees, using the stratified Random Sampling and Systematic Sampling of the cases submitted to the Committee. The total number is 208.

The findings of this study are as follows.

1. The Employers and Employees concerned believed that the Labour Relations Committee performed useful role in settling Labour Disputes to some extent.

2. Employers and Employees opined that the Committee had consciously deliberated the disputes and rendered justice to the disputants to some extent.

The study offered recommendations that certain procedures of the Labour Relations Committee should be improved so that it can offer effective service to the people concerned.

กิติกรรมประกาศ

การที่ผู้เขียนเลือกเรื่อง "บทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการระงับข้อพิพาทแรงงานของไทย" เป็นหัวข้อวิทยานิพนธ์เพื่อเป็นส่วนประกอบในการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตนั้น ก็เนื่องจาก ปัญหาแรงงานนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประชากรเพิ่มสูงขึ้น การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพนับได้ว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รัฐบาลได้พยายามนำรูปแบบต่าง ๆ มาเป็นกลไกในการแก้ไขข้อพิพาท คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นับได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ช่วยในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นในกิจการสำคัญของประเทศ ทั้งนี้เพราะปัญหาข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว หากปล่อยทิ้งไว้อาจมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของประเทศชาติได้ ผู้เขียนจึงได้สนใจศึกษาผลการดำเนินงาน และบทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวที่ได้ดำเนินการไปแล้วในช่วงระยะระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๘ ซึ่งได้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาก ว่าได้ช่วยในการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้มากน้อยเพียงใด

การเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้รับความกรุณาเป็นอย่างมากจาก อาณาภรณ์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (คุณคำวิ น้อยมณี) อธิบดีประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและแนวทางในการเขียนวิทยานิพนธ์อันเป็นประโยชน์แก่ผู้เขียนเป็นอย่างมาก ผู้เขียนต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย นอกจากนี้ ต้องขอกราบขอบพระคุณท่านประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (คุณสุวรรณ รื่นยศ) ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ท่านอธิบดีกรมแรงงาน (คุณวิจิต แสงทอง) ก็ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ท่านศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ ก็ได้รับเป็นที่ปรึกษา และได้กรุณาให้คำแนะนำ แนะนำแนวทาง รวมทั้งได้ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจอย่างดียิ่งเสมอมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์จ่านงค์ สมประสงค์, ร.ต.ท.สะอาด โกมลบุญย์

ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิต บุญบงการ ก็ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อคิดเห็น
ที่เป็นประโยชน์ และอาจารย์ ดร.ไพจิตร พิพัฒน์กุล ก็ได้กรุณาแนะนำและให้ข้อคิดเห็นอัน
เป็นประโยชน์ยิ่ง ผู้เขียนต้องขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ คุณวิจิตรฯ พรหมพันธุ์ ผู้บังคับบัญชาของผู้เขียนก็ได้ให้การสนับสนุน
แก่ผู้เขียนเป็นอย่างดีเสมอมา คุณปรีชา ศรีพงษ์กุล ได้ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมแบบ
สอบถามต่าง ๆ เป็นอย่างดี คุณเกษมสันต์ วิลาวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทอารี
และคุณวัลย์ ศุกรสุทธิ ก็ได้ช่วยให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่ง นอกจากนี้
เจ้าหน้าที่กรมแรงงานผู้ให้ความร่วมมือทุก ๆ ท่าน เพื่อน ๆ รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่
ได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณและขอขอบคุณทุก ๆ
ท่านไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ได้จัดสรรเงินอุดหนุนส่วน
หนึ่งสำหรับการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องนี้ จึงต้องขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยา-
ลัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สำหรับบุคคลซึ่งได้มีส่วนช่วยเหลือเป็นพิเศษ คือ คุณจำลอง ทิพย์เวศ ซึ่งได้ช่วย
เหลือในการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความเต็มใจอย่างดียิ่งจนได้สำเร็จเป็นรูปเล่ม ผู้-
เขียนจึงต้องขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๕
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ	๗
รายการตารางประกอบ	๘
รายการรูปประกอบ	๙
บทที่	
๑ บทนำ	๑
ความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	๒
สมมติฐานในการศึกษา	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
ขอบเขตและความหมายของคำว่า "แรงงาน"	๔
๒ ความเป็นมาของการแรงงานในประเทศไทย และปัญหาแรงงาน - สัมพันธ์	๖
ประวัติความเป็นมาของการแรงงานในประเทศไทย	๖
ปัญหาแรงงานสัมพันธ์และปัญหาข้อพิพาทแรงงาน	๘
ลำดับขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย	๑๒
พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕	๑๒
ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕	๑๓
พระราชบัญญัติวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ ..	๑๓
ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓	๑๔
การเคลื่อนไหวในด้านแรงงานสัมพันธ์	๓๔

๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๓๘
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ	๓๘
การวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้	๓๘
การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่า การกระทรวงมหาดไทย	๔๐
การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบ หมาย	๔๐
วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องในกรณีที่คณะกรรมการแรงงาน- สัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ...	๔๐
ขั้นตอนในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงาน- สัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๔๑
การรับเรื่องพิจารณา	๔๑
การลงทะเบียน	๔๒
การเตรียมเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการฯ	๔๒
การประชุม	๔๒
การออกคำสั่ง	๔๓
ขั้นตอนในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องข้อพิพาทแรงงาน	๔๔
การรับเรื่องพิจารณา	๔๔
การเตรียมเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๔๕
การประชุม	๔๕
การออกคำสั่ง	๔๖
ความจำเป็นในการจัดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ .	๔๖

ความเป็นมาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๔๘
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒๔๘๘	๕๐
รายชื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒๔๘๘	๕๐
ประเภทของกิจการที่เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของก คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒๔๘๘	๕๒
สาเหตุของการนัดหยุดงานในระยะเวลาว่างปี ๒๔๘๘- ๒๕๐๑	๕๒
ระยะเวลาของการนัดหยุดงาน	๕๒
หลักในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ปี ๒๔๘๘	๕๓
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	๕๔
องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปี ๒๕๑๔ .	๕๖
องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน	๕๗
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	๕๘
ขั้นตอนในการพิจารณาวินิจฉัยก่อนเข้าสู่คณะกรรมการแรง งานสัมพันธ์	๖๐
แนวโน้มของข้อพิพาทที่เข้าสู่คณะกรรมการฯ	๖๑
การกระทำอันไม่เป็นธรรม	๖๒
ข้อพิพาทแรงงาน	๖๒
การดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๖๔
ปี ๒๕๑๕	๖๔
ปี ๒๕๑๖	๖๔
ปี ๒๕๑๗	๖๔

ปี ๒๕๑๘ ๖๕

ปี ๒๕๑๙ ๖๕

หลักในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๖๘

ปัญหาอุปสรรคขัดข้องในการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๖๙

๔ ผลการศึกษาทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๗๓

วิธีดำเนินการวิจัย ๗๓

จำนวนแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .. ๗๕

ข้อมูลแสดงเพศ อายุ และการศึกษา จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ ๗๖

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .. ๗๙

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมช่วยระงับข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๘๓

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๘๖

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๘๗

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการฯ ๘๘

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๘๙

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางตัวของเจ้าหน้าที่ต่อผู้มาติดต่อ	
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ	๕๑
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน	๕๒
ข้อคิดเห็นอื่น ๆ	๕๓
กระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงาน	
สัมพันธ์	๕๓
ฝ่ายนายจ้าง	๕๓
ฝ่ายลูกจ้าง	๕๔
การเลือกตัวเจ้าหน้าที่	๕๔
ฝ่ายนายจ้าง	๕๔
ฝ่ายลูกจ้าง	๕๔
ความยุติธรรมที่ให้	๕๕
ฝ่ายนายจ้าง	๕๕
ฝ่ายลูกจ้าง	๕๕
ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่	๕๖
ฝ่ายนายจ้าง	๕๖
ฝ่ายลูกจ้าง	๕๖
สรุป	๕๖

บทที่	หน้า
๕ สรุปลงและขอเสนอแนะ	๑๐๐
สรุป	๑๐๑
ขอเสนอแนะ	๑๐๕
บรรณานุกรม	๑๐๕
ภาคผนวก	๑๑๕
ประวัติ	๑๒๕



รายการตาราง

ตารางที่

หน้า

๑	การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. ๒๔๙๙-๒๕๑๙ ..	๑๕
๒	การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน ปี ๒๕๑๖	๑๘
๓	การพิพาทแรงงาน ปี ๒๕๑๖	๑๙
๔	การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน ปี ๒๕๑๗	๒๑
๕	การพิพาทแรงงานปี ๒๕๑๗	๒๒
๖	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ ปี ๒๕๑๘	๒๔
๗	การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัด ปี ๒๕๑๘ .	๒๕
๘	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ ปี ๒๕๑๙	๒๘
๙	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ จำแนกตามจังหวัด ปี ๒๕๑๙	๒๙
๑๐	จำนวนแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ	๓๕
๑๑	ข้อมูลแสดงเพศ อายุ และการศึกษา จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ	๓๖
๑๒	ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ การแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ	๓๙
๑๓	ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมช่วยระงับข้อพิพาทแรงงาน ของคณะกรรมการการแรงงานสัมพันธ์	๔๓
๑๔	ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน สัมพันธ์	๔๖
๑๕	ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์	๔๗
๑๖	ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ การฯ	๕๑

ตารางที่

หน้า

๑๓	ข้อมูลแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตอบมา ติดต่อกัน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ	๕๑
๑๔	ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน	๕๒

รายการรูปประกอบ

	หน้า
๑ การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ ๒๕๐๙ - ๒๕๑๙ .	๓๑
๒ การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศเปรียบเทียบ ปี ๒๕๑๘ - ๒๕๑๙	๓๒
๓ ชั้นตอนในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๔ และ ๓๕ (๔)	๔๓
๔ ชั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม- มาตรา ๑๒๑ - ๑๒๕	๔๘