



ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทย

นายสุชาติ หล่อโลหการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาจากหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


พ.ศ. 2527

ISBN 974-563-453-1

013110

i 17943176

Legal Problems Concerning the Trade Union in Thailand



Mister Suchart Lorlohakarn

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the degree of Master of laws

Department of law

Graduate School

Chulalongkorn University

1984


ISBN 974-563-458-1



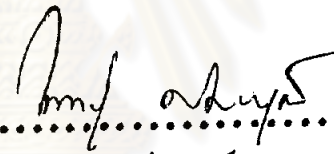
หัวข้อวิทยานิพนธ์
โดย
ภาควิชา
อาจารย์ที่ปรึกษา

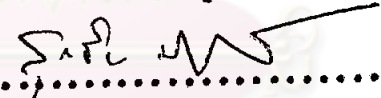
ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทย
นายสุชาติ หล่อโลงการ
นิติศาสตร์
รองศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงฆุลธนา

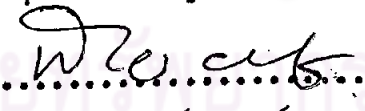
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประกิจรัฐ บุนนาค)

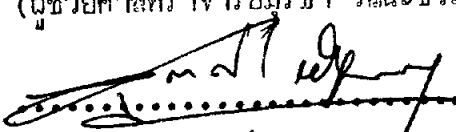
คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ คงสมบูรณ์)


..... กรรมการ
(นายสุกัญชัช มนต์ไพฑูรย์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิชัยศักดิ์ หรยางกูร)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มรธา วัฒนะชีวะกุล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงฆุลธนา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



หัวข้อวิทยานิพนธ์
ชื่อนิติกร
อาจารย์ที่ปรึกษา
ภาควิชา
ปีการศึกษา

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในประเทศไทย
นายสุชาติ หล่อโสการ
รองศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงฆุลธนา
นิติศาสตร์
2526

บทคัดย่อ

"แรงงาน" เป็นทรัพยากรธรรมชาติอันมีค่าซึ่งที่รัฐจะต้องสงวนรักษาให้ความคุ้มครอง
ดูแลและพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เศรษฐกิจของประเทศอย่างเต็มที่
แต่โดยที่ข้อเท็จจริงปรากฏว่ารัฐมิอาจจะให้ความคุ้มครองดูแลผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นประชากร
ส่วนใหญ่ของประเทศได้อย่างทั่วถึงอันก่อให้เกิดปัญหาทางความแรงงานตามมาอยู่เสมอ
ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงสนับสนุนหลักการที่จะให้มีการจัดตั้ง "สหภาพแรงงาน" ขึ้นมา
เพื่อทำหน้าที่ช่วยดูแลแทนรัฐมิให้มีการปฏิบัติอันเป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของผู้ใช้แรงงานในการพิทักษ์ปกป้อง
ผลประโยชน์หรือแสวงหาความเป็นธรรมเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่ผู้ใช้แรงงาน

สหภาพแรงงานเกิดขึ้นจากการรวมตัวของผู้ประกอบการอาชีพอิสระและทนายผู้ถือครอง
แนวความคิดเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการประกอบธุรกิจอาชีพการงานร่วมกันและเพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพ
การจ้างให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพราะโดยธรรมชาติของการทำงานนั้น บุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ต่างมี
ผลประโยชน์ขัดแย้งกันอยู่เสมอ สหภาพแรงงานซึ่งอยู่ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์จึงอยู่ใน
ฐานะที่จะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานประกอบการเพื่อมิให้กลายเป็นปัญหาที่ลุกลาม
ใหญ่โตจนอาจกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงทางธุรกิจอุตสาหกรรมตลอดจนความสงบเรียบร้อย
ของประเทศ

แต่เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นองค์การซึ่งเป็นที่รวมตัวของบรรดาลูกจ้างจึงทำให้เกิด
เกิดพลังหรืออำนาจในการเรียกร้องหรือต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งก็คือว่าเป็นเรื่องการค้า

กิจการระบบแรงงานสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติมักปรากฏอยู่เสมอว่ามีสภาพแรงงานบางแห่งมิได้ดำเนินการให้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือสอดคล้องกับหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่หากแต่ได้พลังหรืออำนาจดังกล่าวไปในทางที่ไม่ถูกต้องหรือขัดต่อกฎหมาย เช่น การเรียกร้องในสิ่งซึ่งมิใช่ผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการเรียกร้องโดยมีวัตถุประสงค์ในทางการเมือง เป็นต้น ยิ่งกว่านั้นผู้บริหารสภาพแรงงานบางคนยังใช้สภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองควย เช่น การเรียกร้องจากรัฐบาลโดยมุ่งหวังตำแหน่งเป็นการตอบแทนสำหรับตนเอง เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวทำให้ประชาชนหรือลูกจ้างผู้ใช้แรงงานขาดความศรัทธาและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสภาพแรงงาน ซึ่งหากปล่อยทิ้งไว้โดยไม่รีบดำเนินการแก้ไขก็อาจเชื่อว่าสภาพแรงงานอาจถูกทำลายโดยลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานด้วยกันนั่นเอง

ดังนั้น รัฐซึ่งเป็นผู้สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นมาจึงจำเป็นต้องเข้ามาควบคุมดูแลการดำเนินการของสภาพแรงงานเพื่อให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องโดยชอบด้วยกฎหมายและมีให้เป็นอันตรายต่อประชาชนตลอดจนความมั่นคงของประเทศ แต่การควบคุมดูแลดังกล่าวในบางเรื่องอาจเกิดความยุ่งยากหรือไม่สามารถจะกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุมาจากความบกพร่องและความไม่สมบูรณ์ของกฎหมายหรือเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

วิทยานิพนธ์นี้ จึงมุ่งศึกษาถึง เรื่องสภาพแรงงานโดยเน้นเฉพาะเรื่องปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทยซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดตั้งและการบริหารสภาพแรงงาน การแจ้งข้อเรียกร้อง การรวมเจรจาต่อรองและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนการควบคุมสภาพแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้หาแนวทางหรือมาตรการที่ดีที่เหมาะสมสำหรับปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความสงบสุขในอุตสาหกรรมและของประเทศต่อไป.

the nature of their work both the employer and workers have conflicting interests. The trade union which is within the labour relations system can reduce conflicts within the establishment in order to prevent more serious problems affecting the stability of industry and business and the peace and security of the nation.

Since it is an institution that organise large number of workers, the trade union therefore has the strength and power to make demands and to bargain with the employer, being a normal undertaking within the labour relations system. However, in practice it is often found that some trade unions fail to conform with the objective of the trade union or the good principles of labour relations. If the trade union abuses its strength or power by demanding other benefits than those concerned with employment conditions or for political ends. In addition, some trade union leaders use the trade union as an instrument for self-interest, such as making demand to the government for political appointment. Such action has led to the loss of trust of the public and even the workers and also has created bad image for the trade union movement. If such situation is not rectified immediately, it is envisaged that the trade union movement may ultimately be destroyed by the workers themselves.

Therefore, it is necessary that the State which supports the establishment of the trade union should supervise and control the activities of the trade union in accordance with the law and

๑

to prevent any danger that may affect the general public and the security of the nation. But, such supervision and control may have some difficulty or may not be undertaken efficiently due to the lack of the appropriate law or due to socio-economic and political changes.

This Thesis aims at studying the question of trade union with emphasis on the legal problems concerning the trade union in Thailand that have arisen from the provisions of the Labour Relations Act, B.E.2518 (1975) especially the establishment and administration of the trade union, the submission of demands, collective bargaining and agreements relating to conditions of employment and the supervision and control of trade unions. It is hoped that this study may help to find the appropriate guidelines and measures for improving the existing legislation that will lead to a better labour relations system and bring about industrial peace and stability for the nation by and large.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กติการวมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากคุณพระคุณหลายท่าน
ซึ่งผู้เขียนใคร่ขออนุญาตกล่าวถึงดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์นิคม จันทรวีหุร อัครธัมมิกิจ อาจารย์พร อุกุมพงษ์
และอาจารย์เจริญ ศรีพันธ์ อัครธัมมิกิจ อาจารย์ชลินทร์ อมรธรรม รองอธิบดี อาจารย์ประสงค์
ธนะนันท์ ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ และอาจารย์รังสฤษฏ์ จันทรัตน์ ผู้อำนวยการกองนิติการ
แห่งกรมแรงงาน ผู้ซึ่งประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางคานแรงงานให้แก่ผู้เขียนตลอดระยะเวลา
ที่ผู้เขียนรับราชการอยู่ในกรมแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์เจริญ ศรีพันธ์ ซึ่งได้กรุณา
ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อและกรวาง
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ ยังได้ให้ความรู้ในคานเนื้อหาตลอดจนมอบตำราที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้า

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ คงสมบุญรัตน์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาแนะนำและเป็นประธานกรรมการสอบ
วิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สุภชัย มนต์ไพฑูรย์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำ
เป็นอันมาก ตลอดจนช่วยเหลือตรวจแก้และเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์พิชัยศักดิ์ ทรยางกูร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ
ตลอดจนเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์มรุชา วัฒนะชีวะกุล ที่ได้กรุณาอธิบายเนื้อหา
และแนวทางในกรเขียน ตลอดจนเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงพุลธนา ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาและกรรมการ ให้ความรู้ ช่วยเหลือแนะนำและตรวจแก้วิทยานิพนธ์อย่างรวดเร็วด้วยดี
เสมอมาตั้งแต่ต้นจนจบ ตลอดจนมอบตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้างานเขียน
วิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุณีย์ มัลลิกะมาลัย ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ
แนะนำในการจัดทำแบบสอบถามทั้งด้านเนื้อหาและรูปแบบ ตลอดจนตรวจแก้งานเขียนวิจัยข้อมูล
ภาคสนามที่ได้มาจากแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมาวิท มั่นสุข ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ
แนะนำและสนับสนุนให้เขียนมีกำลังใจในการเขียนวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล และอาจารย์เกษมสันต์ วัฒนาภรณ์
ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำและให้คำปรึกษาในการเขียนเนื้อหาเปรียบเทียบกับกฎหมาย
ต่างประเทศ

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สินไชย เจริญตระกูล คุณอำจรร นากัฒม และ
คุณอำพน เจริญชินทร ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำในคานาภาษาต่างประเทศ

งานเขียนวิทยานิพนธ์นี้จะประสบปัญหาอุปสรรคเป็นอันมากและไม่อาจสำเร็จลงได้
ถ้าปราศจากความช่วยเหลือของผู้มีพระคุณดังกล่าวที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพียงเพื่อประสงค์
จะช่วยให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลงได้ด้วยดีเท่านั้น โดยมีได้เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยแต่อย่างใด
ผู้เขียนจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงอีกครั้งหนึ่ง ยิ่งกว่านั้นผู้เขียนใคร่ขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อพระคุณของบิดาและมารดา ผู้ซึ่งให้ความสนับสนุนการศึกษาของ
ผู้เขียนตลอดมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ร
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 บททั่วไป	12
1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งของมนุษย์	12
ก. ปรัชญาของความขัดแย้ง	13
ข. มูลเหตุความขัดแย้งระหว่งนายจ้างกับลูกจ้าง	14
ค. การยุติปัญหาขอขัดแย้ง	17
2. หลักการแรงงานสัมพันธ์	19
ก. ความหมาย	19
ข. ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	21
ค. แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์	23
1) แนวคิดของฝ่ายลูกจ้าง	23
2) แนวคิดของฝ่ายนายจ้าง	25
3) แนวคิดของฝ่ายรัฐ	27
ง. วิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์	29
1) วิวัฒนาการโดยทั่วไป	30
2) วิวัฒนาการในประเทศไทย	30
บทที่ 3 สหภาพแรงงาน (Trade union)	33
1. ความหมายและปรัชญาของสหภาพแรงงาน	33
ก. ความหมาย	33
ข. ปรัชญาของสหภาพแรงงาน	34

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน	35
ก. ทฤษฎีของ Karl Marx	35
ข. ทฤษฎีของ The Webbs	35
ค. ทฤษฎีของ Commons	36
ง. ทฤษฎีของ Hoxie	37
จ. ทฤษฎีของ Tannenbaum	37
ฉ. ทฤษฎีของ Perlman	38
ช. ทฤษฎีของ Cole	38
ซ. ทฤษฎีของ Mitchell	38
3. กำเนิดและวิวัฒนาการสหภาพแรงงาน	39
ก. วิวัฒนาการทั่วไป	39
ข. วิวัฒนาการในประเทศไทย	41
4. ประเภทสหภาพแรงงาน	47
ก. ประเภทสหภาพแรงงานสากล	47
ข. ประเภทสหภาพแรงงานในประเทศไทย	49
5. โครงสร้างสหภาพแรงงาน	50
ก. สมาชิกสหภาพแรงงาน	50
ข. รายได้สหภาพแรงงาน	51
ค. การบริหารสหภาพแรงงาน	52
6. การจัดองค์การสหภาพแรงงาน	54
ก. หน่วยงานระดับโรงงาน	54
ข. สาขาสหภาพแรงงาน	55
ค. สหภาพแรงงานระดับภูมิภาค	55
ง. สหภาพแรงงานระดับชาติ	55
7. คณะกรรมการลูกจ้าง	56

✓ 8.	บทบาทสหภาพแรงงาน	59
ก.	บทบาทเกี่ยวกับสภาพกำรจ้าง	60
ข.	บทบาทเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	61
ค.	บทบาทเกี่ยวกับการเมือง	62
✓ 9.	การควบคุมสหภาพแรงงาน	63
ก.	การควบคุมโดยกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน	63
ข.	การควบคุมโดยสมาชิกสหภาพแรงงาน	64
ค.	การควบคุมโดยรัฐ	64
บทที่ 4	ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในประเทศไทยกับต่างประเทศ	66
1.	การจัดตั้งสหภาพแรงงาน	66
ก.	ความหมายของสหภาพแรงงาน	66
ข.	วัตถุประสงค์	68
1)	ประเทศญี่ปุ่น	70
2)	ประเทศสิงคโปร์	70
3)	ประเทศฟิลิปปินส์	70
ค.	การจดทะเบียน	70
1)	ประเทศญี่ปุ่น	73
2)	ประเทศสิงคโปร์	75
3)	ประเทศฟิลิปปินส์	76
ง.	ผู้มีสิทธิจัดตั้ง และคุณสมบัติ	77
จ.	ผู้มีสิทธิเป็นสมาชิก และคุณสมบัติ	80
2.	การบริหารสหภาพแรงงาน	83
ก.	ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน	84
1)	ประเทศญี่ปุ่น	85
2)	ประเทศสิงคโปร์	85
3)	ประเทศฟิลิปปินส์	86

ข.	กรรมการสหภาพแรงงาน	88
ค.	การประชุมใหญ่	92
3.	การแจ้งข้อเรียกร้อง การรวมเจรจาต่อรอง และการทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	93
ก.	การแจ้งข้อเรียกร้อง	94
1)	ประเทศญี่ปุ่น	96
2)	ประเทศสิงคโปร์	97
3)	ประเทศฟิลิปปินส์	97
ข.	การรวมเจรจาต่อรอง	98
1)	ประเทศญี่ปุ่น	100
2)	ประเทศสิงคโปร์	101
3)	ประเทศฟิลิปปินส์	102
ค.	การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	103
1)	ประเทศญี่ปุ่น	104
2)	ประเทศสิงคโปร์	104
3)	ประเทศฟิลิปปินส์	104
บทที่ 5	✓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน	105
1.	การจัดตั้งสหภาพแรงงาน	106
ก.	ความจำเป็นในการมีสหภาพแรงงาน	106
ข.	จำนวนสหภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ	108
ค.	วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน	109
ง.	ลักษณะอำนาจของลูกจ้างชั้นเยี่ยมกับบัญชา	111
2.	การบริหารสหภาพแรงงาน	112
ก.	บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน	113
ข.	ประโยชน์ในการมีสหภาพแรงงาน	114
ค.	การหาสมาชิกสหภาพแรงงาน	115

ง.	ความสำเร็จในการดำเนินงาน	117
จ.	การจัดประชุมใหญ่	118
ฉ.	องค์ประชุมของสหภาพแรงงาน	119
ช.	การลงคะแนนเสียง	120
3.	การแจ้งข้อเรียกร้อง การรวมเจรจาต่อรอง และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	121
ก.	การแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน	122
ข.	เกณฑ์จำนวนสมาชิกในการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ..	124
ค.	การประชุมใหญ่เพื่อแจ้งข้อเรียกร้อง	125
ง.	การแจ้งข้อเรียกร้องซ้ำ	127
จ.	การรวมเจรจาต่อรอง	128
ฉ.	จำนวนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	129
ช.	อายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	130
4.	การควบคุมสหภาพแรงงาน	131
ก.	การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน	131
ข.	การจดทะเบียนประวัติกิจกรรมการสหภาพแรงงาน	132
บทที่ ๖	ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม	152
ภาคผนวก	158
ประวัติเขียน	165

สารบัญตาราง

		หน้า
	ตาราง 1.1 ความจำเป็นในการมีสหภาพแรงงาน	107
1.	ตาราง 1.2 จำนวนสหภาพแรงงานที่เหมาะสม	108
2.	ตาราง 1.3 วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน	110
	ตาราง 1.4 ลักษณะอำนาจของลูกจ้างชั้นบังคับบัญชา	111
	ตาราง 2.1 บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน	113
	ตาราง 2.2 ความเข้าใจในประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน	115
3✓	ตาราง 2.3 อุปสรรคในการหาสมาชิกสหภาพแรงงาน	116
	ตาราง 2.4 ความสำเร็จในการดำเนินงาน	117
	ตาราง 2.5 การจัดประชุมใหญ่	118
	ตาราง 2.6 การกำหนดองค์ประชุม	119
	ตาราง 2.7 การลงคะแนนเสียง	121
	ตาราง 3.1 ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง	122
	ตาราง 3.2 ความเหมาะสมของจำนวนสมาชิกในการแจ้งข้อเรียกร้อง	124
	ตาราง 3.3 การประชุมใหญ่เพื่อแจ้งข้อเรียกร้อง	126
	ตาราง 3.4 การแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ	127
	ตาราง 3.5 ขั้นตอนของการรวมเจรจาต่อรอง	128
	ตาราง 3.6 จำนวนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เหมาะสม	129
	ตาราง 3.7 อายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	130
	ตาราง 4.1 การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน	131
	ตาราง 4.2 การจดทะเบียนประวัติของกรรมการ	133