

คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน



นายสรวิช ศรีภานุรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๗

ISBN 974-563-373-9

013111

117827048

 EMPLOYEES' COMMITTEE IN LABOUR LAW.

Mr. Saravut Siripanurux.

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law.

Graduate School.

Chulalongkorn University.

1984.

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

โดย

นายสรารัฐ ศิริภาณุรักษ์

ภาควิชา

นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงฆุลชนา



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

[Signature]

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประสิทธิ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

[Signature]

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ คงสมบูรณ์)

[Signature]

.....กรรมการ

(อาจารย์เจริญ ศิริพันธ์)

[Signature]

.....กรรมการ

(อาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

[Signature]

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงฆุลชนา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์
ชื่อนิสิต
อาจารย์ที่ปรึกษา
ภาควิชา
ปีการศึกษา

คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน
นายสรารุช ศิริภาณุรักษ์
รองศาสตราจารย์ สุภาศิริ เอ่งพลบูรณ์
นิติศาสตร์
๒๕๒๖



บทคัดย่อ

เป็นที่ยอมรับกันว่า บทบาทของรัฐในการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๔ เป็นต้นมา รัฐบาลได้ออกกฎหมาย แรงงานรับรองสิทธิของลูกจ้างในการที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน การรวมเจรจาต่อรองกับ นายจ้างและการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง แต่ก็มีข้อสังเกตว่า กระบวนการ แรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวอาจมีส่วนสร้างการเผชิญหน้าระหว่างนายจ้างลูกจ้าง และหลาย ๆ ครั้งก็เป็นการยุ่งยากที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานเหล่านั้นได้

ครั้นต่อมา รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และบัญญัติ เรื่องคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นควบคู่กับระบบการรวมเจรจาต่อรองพร้อม ๆ กัน ทำให้เห็นได้ ว่า ประเทศไทยเริ่มมีแนวความคิดที่จะให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้าง ได้ และเป็นการดำเนินนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ตามระบบทวีภาคี ด้วยการพยายามสร้าง ความเข้าใจเพื่อหาทางปรองดองระหว่างกันและกัน ความพอใจของลูกจ้างในการทำงาน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยไม่เกี่ยวข้องกับรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับข้อแนะ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องการปรึกษาหารือและรวมปฏิบัติการในกิจการ

แต่คณะกรรมการลูกจ้างในประเทศไทยก็ยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มี ปัญหาและความไม่เข้าใจหลายอย่างหลายประการ เกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างนี้ จึงน่าที่จะ ได้มีการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายแรงงานของประเทศไทย เรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง เปรียบ เทียบกับของกฎหมายต่างประเทศและผลทางปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายเรื่องนี้ เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายต่อไป

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิวัฒนาการของแนวความคิดและนโยบาย
 ด้านแรงงานสัมพันธ์ตามแต่ละยุคสมัย แนวความคิดเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้าง
 ในการจัดการหรือทฤษฎีประชาธิปไตยในทางอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นที่มาของหลักการจัดตั้ง
 คณะกรรมการลูกจ้าง ลักษณะขององค์กรคณะกรรมการลูกจ้างที่มีการจัดตั้งอยู่โดยทั่วไป
 นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันซึ่งได้
 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างมาเป็นเวลานานแล้ว กับประเทศทางภูมิภาคเอเชีย
 คือ ประเทศญี่ปุ่นและอินเดีย

วิธีดำเนินการศึกษาระหว่างการรวบรวมข้อมูลเอกสาร บทความ คำพิพากษา
 ของศาล แนวความคิดและความคิดเห็นของนักวิชาการ ทัวบทกฎหมายของต่างประเทศ
 อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถามเพื่อ
 ศึกษาข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับปัญหาทางปฏิบัติอันเกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย และสำรวจ
 ความคิดเห็นของนายจ้างลูกจ้าง และกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ แล้วนำมา
 วิเคราะห์เปรียบเทียบกับบทบัญญัติของกฎหมายและปัญหาในต่างประเทศ

ผลของการวิจัยปรากฏว่า คณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงาน
 นี้ไม่เพียงส่งเสริมความเข้าใจและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันของนายจ้างกับ
 ลูกจ้างที่ขึ้นตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างใน
 ด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น คุ้มครองรักษาดุลประโยชน์ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ
 ประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรม
 การลูกจ้างจะได้รับความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้สิทธิแก่คณะ
 กรรมการลูกจ้างเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ การยอมรับของนายจ้าง
 ความรู้ความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้าง และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะ
 กรรมการลูกจ้างเอง ดังนั้น ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางเพื่อพิจารณาแก้ไขบทบัญญัติเรื่อง
 คณะกรรมการลูกจ้างนี้ เพื่อเพิ่มบทบาทให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างมากขึ้น พร้อมทั้งให้รัฐ
 เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างแก่นายจ้างและ
 ลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันก็จัดอบรมแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะ
 กรรมการลูกจ้างด้วย

Thesis Title Employees' Committee in Labour Law.
Name Mr. Saravut Siripanurux.
Thesis Advisor Associate Professor Sudasiri Hengpoontana
Department Law.
Academic Year 1983.



ABSTRACT

It is accepted that role of government for promotion of labour relations system is vital to the national development. Ever since 1956, the enactment of Labour Law had reflected government policy to improve labour conditions and promote labour relations by regulating conditions of employment and guaranteeing the right of employees to organise and join a labour union and to bargain collectively with employer and to settle dispute.

It may be, however, noted that the confrontation between employer and employee had been occurred as never been before. Labour disputes through collective bargaining method were rather difficultly to be settled in many cases.

When Labour Relations Act was issued in 1975, provision of employees' committee, apart from collective bargaining system, was set up for labour-management consultation in enterprises, showing that Thailand has adopted the concept of workers' participation in management and that policy of labour relations had turned to promote close bipartite dealings. This new provision could be regarded party as recognising recommendation of the ILO

concerning "Consultation and Co-operation between Employers and Workers at the Level of the Undertaking."

Yet, So far, employees' committee under the law had not been widely understood, caused by lack of knowledge. Then it deserves to study and analyse provisions of employees' committee under Labour Law of Thailand compared with those under legislations of other countries and seek its practical result for improvement of labour legislation.

This studies are about the development of concepts and policies of labour relations in each periods, the principles of Workers' Participation in Management or Industrial Democracy from which the provisions of employees' committee have derived, the organisation and administration of works' council. In addition, law on works' council in Federal Republic of Germany, Japan and India are also studied in comparative.

The method of study was done by means of collecting datum documents, articles, court judgements, intellectual opinions, the provisions of labour law of other countries, conventions and recommendations of the ILO. Apart from these, questionnaires were made to employers and employees to survey field data concerning practical problems arising out of analyse with the provisions and their opinions thereof, then problems in other countries.

The result of this study states that setting up of employees' committee does not only promote sound understanding and better labour-management co-operation, but also provide other benefits e.g. help protect mutual interest, increase

working efficiency and make effective operation. However, the success of employees' committee in performing its function depend on to what extent that legal provision has empowered workers, managements' acceptance, their mutual knowledge and understandings and also their abilities to carry out the work.

In conclusion, I propose to revise the legal provision so that employees' committee will be able to play more role in management. The government should also encourage this form of bipartite dealings with each other and provide information service for employers and employees regularly and continually. At the same time, organise training courses should be organised for those in employees' committee.

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับอนุมัติทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทศึกษาระดับบัณฑิต
จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวนเงิน ๓,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้เขียนขอขอบ
พระคุณมา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุภาศิริ เฮงฟูฒนา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้แนวทางแห่งความสำเร็จและตรวจสอบเนื้อหา
วิทยานิพนธ์ อาจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ผู้ให้แนวทาง คำแนะนำ และตรวจสอบ
เนื้อหาของวิทยานิพนธ์ตลอดมาตั้งแต่เริ่มแรกจนจบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
รองศาสตราจารย์ สุนีย์ มัลลิกะมาสย์ ผู้ซึ่งสละเวลาเพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบ
เนื้อหาในการวิจัยข้อมูลภาคสนามทั้งหมด อันเป็นส่วนสำคัญของการศึกษานี้เป็นอย่างที่
ยิ่ง และขอขอบคุณ คุณกำจร นากชื่น ที่ช่วยในการแปลเอกสารและเรียบเรียงบทคัดย่อ
เป็นภาษาอังกฤษ

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณในความร่วมมือของบรรดานายจ้าง ลูกจ้าง และ
กรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
ภาคสนาม พร้อมทั้งผู้มีพระคุณทั้งหลายที่มีใจเอื้อนนามในที่นี้ โดยผู้เขียนมีความสำคัญ
เสมอว่าทุกท่านได้มีส่วนช่วยให้ผู้เขียนประสบความสำเร็จในครั้งนี้อย่างทุกประการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



หน้า

| | |
|---------------------------|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ณ |
| สารบัญตารางและรูปภาพ..... | ท |

บทที่

| | |
|---|----|
| ๑. บทนำ..... | ๑ |
| ๒. บททั่วไป..... | ๑๔ |
| ก. การแรงงานสัมพันธ์..... | ๑๔ |
| ๑. ความหมายของการแรงงานสัมพันธ์..... | ๑๔ |
| ๒. แนวความคิดด้านแรงงานสัมพันธ์..... | ๑๘ |
| ก) แนวความคิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง..... | ๑๘ |
| ข) แนวความคิดของรัฐ..... | ๒๒ |
| ๓. ความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์..... | ๒๓ |
| ข. การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย..... | ๒๖ |
| ๑. ประวัติความเป็นมา..... | ๒๖ |
| ก) ระยะเวลาหลังจากประกาศใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ | |
| ถึงสงครามโลกครั้งที่ ๒ (พ.ศ. ๒๔๗๗ - ๒๔๘๘).... | ๒๗ |
| ข) ระยะเวลาตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ ๒ ถึงการใช้ | |
| พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ (พ.ศ. ๒๔๘๘ - | |
| ๒๕๐๐)..... | ๒๗ |
| ค) ระยะเวลาตั้งแต่มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ถึง | |
| ถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๐๑ - ๒๕๒๕)..... | ๓๐ |
| ๒. นโยบายทางด้านการแรงงานสัมพันธ์..... | ๓๑ |
| ก) กฎหมายรัฐธรรมนูญ..... | ๓๒ |
| ข) แผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ..... | ๓๓ |

| | |
|--|----|
| ๓. สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ | ๓๕ |
| ๔. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบัน | ๓๘ |
| ก) วัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ | ๓๘ |
| ข) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ | ๔๔ |
| ๓. การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ | ๕๓ |
| ก. ความหมายของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ | ๕๓ |
| ๑. การเข้าไปมีส่วนร่วม | ๕๓ |
| ๒. ธรรมชาติของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้าง | ๕๔ |
| ๓. การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างกับหน้าที่ทางการจัดการ | ๕๕ |
| ก) การเข้าไปมีส่วนร่วมในทางสูงขึ้นไป | ๕๖ |
| ข) การเข้าไปมีส่วนร่วมในทางต่ำลงมา | ๕๖ |
| ข. ความเป็นมาของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ | ๕๖ |
| ๑. ทฤษฎีประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม | ๕๖ |
| ก) ความเคลื่อนไหวของสมาคมองค์กรฝ่ายนายจ้างและสหภาพ แรงงานในการวางแผนสังคม เศรษฐกิจของชาติ | ๕๘ |
| ข) ความสัมพันธ์ในการจัดการด้านแรงงาน | ๕๘ |
| ๒. แนวความคิดและความรู้สึกของฝ่ายลูกจ้างนายจ้าง | ๖๐ |
| ค. จำนวนของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ | ๖๐ |
| ๑. ขอบข่ายของการเข้าไปมีส่วนร่วม | ๖๑ |
| ๒. ระดับของการเข้าไปมีส่วนร่วม | ๖๑ |
| ๓. ขอบเขตของการเข้าไปมีส่วนร่วม | ๖๑ |
| ง. ลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ | ๖๒ |
| ๑. การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการแนะนำ | ๖๒ |
| ๒. การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการร่วมปรึกษาหารือ | ๖๒ |
| ๓. การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการร่วมตัดสินใจ | ๖๓ |
| ๔. การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการปกครองตนเอง | ๖๔ |
| จ. รูปแบบต่าง ๆ ของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ | ๖๔ |

| | |
|--|----|
| ๑. การกำหนดให้การเสนอแนะ..... | ๖๔ |
| ๒. ที่ประชุมโรงงาน..... | ๖๔ |
| ๓. คณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๖๕ |
| ๔. การรวมเจรจาต่อรอง..... | ๖๕ |
| ๕. ตัวแทนลูกจ้างในคณะกรรมการ..... | ๖๖ |
| ๖. การจัดการด้วยตนเอง..... | ๖๗ |
| ก) ระบบจัดการด้วยตนเองกลุ่มเล็ก..... | ๖๗ |
| ข) ระบบจัดการด้วยตนเองกลุ่มใหญ่..... | ๖๘ |
| ฉ. ปัจจัยที่กำหนดจำนวน ขอบเขตและรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วม ของลูกจ้างในการจัดการ..... | ๖๘ |
| ๑. ปัจจัยด้านสถานภาพ..... | ๖๘ |
| ก) การปกครองตนเองในกิจการ..... | ๖๘ |
| ข) เทคโนโลยี การทำงาน เงื่อนไขการทำงานและความ เป็นอยู่..... | ๖๙ |
| ค) ขนาดของกิจการ..... | ๖๙ |
| ง) โครงสร้างองค์กรของกิจการ..... | ๗๐ |
| ๒. ปัจจัยด้านมนุษยภาพ..... | ๗๐ |
| ก) ความพอใจของลูกจ้างที่เข้าไปมีส่วนร่วม..... | ๗๐ |
| ข) การยอมรับของฝ่ายจัดการในการเข้าไปมีส่วนร่วมของ ลูกจ้าง..... | ๗๓ |
| ๓. ความสำคัญของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ..... | ๗๖ |
| ๑. จุดมุ่งหมายของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ..... | ๗๖ |
| ๒. ประโยชน์ของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ..... | ๗๗ |
| ๘. ลักษณะของคณะกรรมการลูกจ้างโดยทั่วไป..... | ๘๐ |
| ก. การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๘๐ |
| ๑. ลักษณะการจัดตั้ง..... | ๘๐ |
| ๒. ระบบการจัดตั้ง..... | ๘๑ |

| | |
|--|-----|
| ก) การจัดตั้งตามบทบัญญัติของกฎหมาย..... | ๘๒ |
| ข) การจัดตั้งตามความสมัครใจ..... | ๘๓ |
| ข. ขอบเขตของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๘๔ |
| ๑. ประเภทของกิจการ..... | ๘๔ |
| ๒. จำนวนของลูกจ้าง..... | ๘๔ |
| ค. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๘๕ |
| ๑. การได้รับข่าวสารความรู..... | ๘๖ |
| ๒. การปรึกษาหารือ..... | ๘๗ |
| ๓. การร่วมตัดสินใจ..... | ๘๘ |
| ๔. การปกครองตนเองโดยตรงบางกรณี..... | ๘๘ |
| ง. มาตรการคุ้มครองของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๘๐ |
| จ. คณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน..... | ๑๐๒ |
| ๑. เปรียบเทียบคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน..... | ๑๐๒ |
| ก) การจัดตั้ง..... | ๑๐๒ |
| ข) วัตถุประสงค์..... | ๑๐๔ |
| ค) อำนาจหน้าที่..... | ๑๐๕ |
| ๒. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงาน..... | ๑๐๗ |
| ๕. คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายไทยและต่างประเทศ..... | ๑๐๘ |
| ก. วัตถุประสงค์ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๑๐ |
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๑๐ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๑๑ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๑๑ |
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๑๑ |
| ข. การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๑๒ |
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๑๒ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๑๔ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๑๕ |

| | |
|--|-----|
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๑๗ |
| ค. จำนวนกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๑๘ |
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๑๘ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๑๙ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๒๐ |
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๒๐ |
| ง. วาระของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๒๑ |
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๒๑ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๒๒ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๒๓ |
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๒๓ |
| จ. การประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๒๓ |
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๒๓ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๒๔ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๒๕ |
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๒๕ |
| ฉ. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๒๕ |
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๒๖ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๒๙ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๓๖ |
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๔๑ |
| ช. ขอรหัสคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๔๔ |
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๔๔ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๔๖ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๔๗ |
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๔๗ |
| ซ. ขอรหัสนายจ้างมีใ้กระทำต่อคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๔๗ |

| | |
|---|-----|
| ๑. ประเทศไทย..... | ๑๔๗ |
| ๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน..... | ๑๕๑ |
| ๓. ประเทศญี่ปุ่น..... | ๑๕๒ |
| ๔. ประเทศอินเดีย..... | ๑๕๒ |
| ๖. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๕๓ |
| ก. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง... | ๑๕๓ |
| ๑. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ของสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง.. | ๑๕๕ |
| ๒. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างที่จะจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างใด..... | ๑๕๖ |
| ๓. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้าง..... | ๑๕๗ |
| ข. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งของ คณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๖๑ |
| ค. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับกำหนดเวลาการประชุมหรือประจำ ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๖๒ |
| ง. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ลูกจ้าง..... | ๑๖๓ |
| ๑. ขอบข่ายการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๖๔ |
| ๒. ระดัับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๖๔ |
| จ. ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของศาลแรงงานก่อนายจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๗๑ |
| ฉ. ความพอใจของลูกจ้างและการยอมรับของนายจ้างในการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๗๔ |
| ๑. ความคิดเห็นเรื่องความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๗๔ |
| ๒. ความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ลูกจ้าง..... | ๑๗๕ |

| | |
|--|-----|
| ข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถาน ประกอบการ | ๑๓๓ |
| ช. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างกับสภาพแรงงาน | ๑๓๔ |
| ๑. ความคิดเห็นเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง เข้าช้กับสภาพแรงงาน | ๑๓๔ |
| ๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างส่งเสริมระบบ สภาพแรงงานให้ดีขึ้น | ๑๔๑ |
| ฉ. ความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๔๓ |
| ๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของ ลูกจ้างในการทำงานให้ดีขึ้น | ๑๔๓ |
| ๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลดความขัดแย้งในสถานประกอบการ | ๑๔๓ |
| ๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างผลประโยชน์ให้แก่รายจ้าง | ๑๔๔ |
| ๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง | ๑๔๕ |
| ญ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่การจัดตั้งและการมีคณะกรรมการ ลูกจ้าง | ๑๔๗ |
| ๓. สรุปการวิจัยและเสนอแนะ | ๑๔๘ |
| ก. การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ | ๑๔๘ |
| ข. คณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๐ |
| ๑. วัตถุประสงค์ของคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๐ |
| ๒. การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๑ |
| ๓. วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๒ |
| ๔. ขอบเขตของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๓ |
| ๕. จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๖ |
| ๖. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๗ |
| ๗. การประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๗ |
| ๘. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๕๘ |

| | |
|--|-----|
| ก) ขอบข่ายการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง.. | ๑๙๙ |
| ข) ระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๒๐๕ |
| ๙. ขอบข่ายของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๒๐๖ |
| ๑๐. มาตรการให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๒๐๗ |
| ๑๑. ความพอใจของลูกจ้างและการยอมรับของนายจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๒๑๑ |
| ก) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๒๑๑ |
| ข) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๒๑๑ |
| ๑๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ..... | ๒๑๕ |
| ก) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีของการมีคณะกรรมการลูกจ้าง | ๒๑๖ |
| ข) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลเสียของการมีคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๒๑๗ |
| ๑๓. คณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน..... | ๒๑๘ |
| ๑๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง... | ๒๑๙ |
| บรรณานุกรม..... | ๒๒๑ |
| ภาคผนวก..... | ๒๓๑ |
| ประวัติผู้เขียน..... | ๒๔๐ |

สารบัญตารางและรูปภาพ

ก
หน้า

| | | |
|-------------|--|-----|
| ตารางที่ ๑ | การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๐ - ๒๕๑๕..... | ๕๐ |
| ตารางที่ ๒ | การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๒๓..... | ๕๑ |
| ตารางที่ ๓ | การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. ๒๕๒๔..... | ๕๒ |
| รูปที่ ๑ | การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในหน้าที่ทางการจัดการ..... | ๕๓ |
| รูปที่ ๒ | โครงสร้างตามแนวความคิดทั่วไปของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ในการจัดการ..... | ๕๔ |
| ตารางที่ ๑ | หัวข้อเรื่องในการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่น..... | ๑๓๔ |
| ตารางที่ ๒ | ขอบข่ายการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่น..... | ๑๓๕ |
| ตารางที่ ๓ | ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่นกับการรวมเจรจาต่อรอง..... | ๑๔๐ |
| ตารางที่ ๑ | การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามประเภทกิจการ..... | ๑๕๕ |
| ตารางที่ ๒ | การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง..... | ๑๕๕ |
| ตารางที่ ๓ | ความคิดที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๕๕ |
| ตารางที่ ๔ | เหตุผลที่ไม่จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๕๗ |
| ตารางที่ ๕ | จำนวนลูกจ้าง..... | ๑๕๘ |
| ตารางที่ ๖ | วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๕๘ |
| ตารางที่ ๗ | ความคิดเห็นเรื่องวิธีการจัดตั้ง..... | ๑๖๒ |
| ตารางที่ ๘ | กำหนดเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๖๓ |
| ตารางที่ ๙ | กำหนดเวลาการประชุมหรือประจำของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๖๔ |
| ตารางที่ ๑๐ | อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามเรื่องต่าง ๆ..... | ๑๖๕ |
| ตารางที่ ๑๑ | อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแบ่งตามด้านต่าง ๆ..... | ๑๖๖ |
| ตารางที่ ๑๒ | ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๗๐ |
| ตารางที่ ๑๓ | บทบาทของนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้างกับศาลแรงงาน..... | ๑๗๓ |

| | | |
|-------------|--|-----|
| ตารางที่ ๑๔ | ข้อกำหนดที่นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงาน..... | ๑๗๓ |
| ตารางที่ ๑๕ | ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของคณะกรรมการลูกจ้าง | ๑๗๕ |
| ตารางที่ ๑๖ | ความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง.. | ๑๗๖ |
| ตารางที่ ๑๗ | ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการมีคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๗๘ |
| ตารางที่ ๑๘ | ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างกับสภาพแรงงาน..... | ๑๗๙ |
| ตารางที่ ๑๙ | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง..... | ๑๘๖ |



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย