

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า. นวโกวาท. พิมพ์ครั้งที่ 6. พระนคร:

โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2513.

คลอง ทรงบัณฑิต. ประมวลหัวโจกรวมถกถึก. 3 เล่ม. พิมพ์ครั้งที่ 1. พระนคร: โรงพิมพ์

เลี้ยงเชียง, 2508.

เจริญ ศรีพันธ์ และเกษมสันต์ วิลาวรรณ. แรงงานสัมพันธ์. ม.ป.ท.

คำรง ราชานุกาพ, สมเด็จพระกรมพระยา. ลักษณะการปกครองประเทศสยามแต่โบราณ. พระนคร:

โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, 2505.

เคนพงษ์ พลละคร. สภาพแรงงาน. นครหลวงกรุงเทพธนบุรี: โรงพิมพ์ไทยเซชม, 2515.

เคนพงษ์ พลละคร. การแรงงาน 2. พระนคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2511.

ชรรมรส โชติคุณุช. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2519.

ชงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. ภาวะอุตสาหกรรมในรอบปี 2518. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2518.

เน่งน้อย อินทราสุขพร. "รายงานการสำรวจวิจัย โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิงและ

เด็กในโรงงานอุตสาหกรรม." ม.ป.ท., 2520.

นิคม จันทรวิฑูร. การบริหารแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2516.

นิคม จันทรวิฑูร. แรงงานของประเทศไทย: ปัญหาและแนวทางแก้ไข. พระนคร: โรงพิมพ์

กรมแรงงาน, 2519.

ประสิทธิ์ ฉวีวรรณ. รายงานเรื่องแรงงานสตรีกับการพัฒนาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร:

ม.ป.ท., 2519.

ปรีชา วอนขอพร. คำบรรยายวิชาการสัมมนาการจัดงานบุคคล. บรรยายในคณะพาณิชยศาสตร์

และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2518.

พจนานุกรม รัชชธรรมเนียม และวิสุทธิโยคะ รัตนรังษี. แวนทิพย์. เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร:

อนงศิลป์การพิมพ์, 2520.

พจนจันทร์ ศรีรักษา. สำนวนไทยและคำพังเพย. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, 2518.

พระธัมมานันตะ. หมวดกรรมในพระไตรปิฎก. พิมพ์ในการพระราชทานเพลิงศพ พ.ท.

หลวงประภอบ ไวยกิจ 25 กุมภาพันธ์ 2504.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. วิสุทธิมรรคแปล. ภาค 2 ตอน 1. พระนคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย,

2510.

แม่สงฆ์วิกรมย์ กบิลลสิงห์. ไครมาพระเจ้าตากสิน. ชนบุรี: โรงพิมพ์ลูกกำพร้า, 2516.

ระแบบ ฐิติญาโณ, พระมหา. ตอบปัญหาทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์,

2520.

แรงงาน, กรม. การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) กรมแรงงานกระทรวง

มหาดไทย พ.ศ. 2515. พระนคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515.

แรงงาน, กรม. "รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถัก." กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน,

2521. (อค์สำเนา)

แรงงาน, กรม. "เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน." กรุงเทพมหานคร:

กรมแรงงาน, 2519. (อค์สำเนา)

แรงงาน, กรม. สถิติแรงงาน 2517. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง,

2518.

แรงงาน, กรม. สถิติแรงงาน 2518. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง,

2519.

แรงงาน, กรม. สถิติแรงงาน 2519. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519.

แรงงาน, กรม. อุตสาหกรรมและคนทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิง

ปากเกร็ด, 2518.

แรงงาน, กรม. สาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์

หญิงปากเกร็ด, 2518.

- แรงงาน, กรม. สถิติแรงงาน 2515-2516. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น,  
กรมการปกครอง, 2517.
- แรงงาน, กรม. การบริหารแรงงาน 2509. พระนคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2509.
- แรงงาน, กรม. รายงานการอบรมสัมมนาปัญหาประชากร การแรงงานและการวางแผนครอบครัว  
ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519.
- แรงงาน, กรม. รายงานการอบรมสัมมนาปัญหาประชากร การแรงงานและการวางแผนครอบครัว.  
กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519.
- แรงงาน, กรม. แผนงานด้านแรงงานปีงบประมาณ 2521. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน,  
2521.
- แรงงาน, กรม. ภาวะการมีงานทำปี 2519. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519.
- แรงงาน, กรม. รายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอใน  
จังหวัดพระนครและธนบุรี. พระนครและธนบุรี: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง,  
2513.
- แรงงาน, กรม. รายงานผลการวิจัยสภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. พระนครและ  
ธนบุรี: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง, 2517.
- ลิขิต ศูนย์กระดูก. ประวัติการสัมพันธ์ระหว่างชาติไทยกับชาติจีน. ไม่ปรากฏโรงพิมพ์, 2509.
- วิจิตร วรรณกรรม. กษัตริย์ศรีอยุธยา. พระนคร: พิมพ์โรงพิมพ์นิยมวิทยา, 2498.
- วีรวงศ์, สมเด็จพระมหา. มงคลยอกชีวิต. นครหลวงกรุงเทพธนบุรี: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2515.
- ศาสนโสภณ, พระ. อุทานธรรม. พระนคร: โรงพิมพ์มนตรี, 2511.
- สมบุญ ศรีสุพรรณดิฐ. การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บำรุงนุกุลกิจ,  
2518.
- สุวิทย์ บึงวรพินธุ์. การบริหารแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2520.
- สมพงศ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. พระนคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- เสีห้อน ศุภโสภณ. ประวัติศาสตร์ไทย. พระนคร: โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2514.
- สุรพันธ์ จันเจริญ. "อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เศรษฐกิจประเทศไทย." พระนคร: คณะ  
เศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

สินชัย กระบวนแสง, ประวัติศาสตร์สมัยสุโขทัย. พระนคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2519.

### บทความ

- เกียรติ. "รายงานพิเศษ." ใน สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, หน้า 13. ประจวบ ทองอุไร, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชัยฤทธิ, 2520.
- จำเนียร คันทเสวี. "นางงานหรือแม้งกับผู้ชายควรปฏิบัติอย่างไร." วารสารแรงงานสัมพันธ์ 1 (พฤษภาคม 2503) : 19-23.
- ชลินทร์ อมรธรรม. "สาระสำคัญของแผนพัฒนา ฉบับที่ 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน." วารสารแรงงานสัมพันธ์ 19 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2520) : 5-20.
- หัสสยุ. "อยากเกิดมาสวย." ใน ข่าวการไฟฟ้า, หน้า 18. ประยุทธ์ วงศ์ทอง, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การไฟฟ้านครหลวง, 2520.
- นิพนธ์ ศศิธร. "การบริหารปัจจัยแวดล้อม." ใน ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ, 213-240. พระนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2507.
- นิคม จันทรวิฑูร. "การแรงงานและการจัดการแรงงาน." ม.ป.ท., 2519. (โรเนียว)
- บุญจง ลิมอุคพร. "พุทธศาสนากับพฤติกรรมศาสตร์." วารสารเครือซีเมนต์ไทย ปีที่ 7 (2518) : 28.
- ประวิตร กิติเรือง. "สิ่งทอของไทย." ธุรกิจอุตสาหกรรม 3 (กรกฎาคม 2516). 20-21.
- ไม่ปรากฏ. "พนักงานการบินไทยถูกดำเนินคดี 4 พันคน." ไทยรัฐ (22 กรกฎาคม 2521) : 1.
- ไม่ปรากฏ. "สรุปสถานการณ์สิ่งทอปี 2520." ใน สยามรัฐสรุปเศรษฐกิจ 2520, หน้า 10. ประจวบ ทองอุไร, บรรณาธิการ, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชัยฤทธิ, 2520.
- แรงงาน, กรม. "สรุปข่าวเศรษฐกิจและแรงงาน." แรงงานสัมพันธ์ 15 (กุมภาพันธ์ 2516) : 95-102.
- วิจิต แสงทอง. "ปัญหาแรงงานของไทย." ม.ป.ท., 2521.
- สมพงศ์ เกษมสิน. "การปกครองกับกรณีแวดล้อม." ใน การปกครองของไทย, 1-24, พระนคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2515.
- สุชน ชาญเจริญ. "งานดี....ในทัศนะของคนงาน." วารสารแรงงานสัมพันธ์ 1 (มิถุนายน 2503) : 17-24.

เอกสารอื่น ๆ

- พงษ์อนันต์ สรรพพานิช. "การนำวิทยุคมนาคมกับปัญหาการลงทุนในประเทศไทยปี พ.ศ. 2516-2519."  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
 2520.
- มนัส คำภักดิ์. "ภาวะสู่ลการกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
 บัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- วิจิต แสงทอง. "การแรงงาน." กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2521.
- สุวิทย์ ยี่งวรพันธ์. "นโยบายการบริหารแรงงาน." กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2520.

สัมภาษณ์

- ประจักษ์ ประคัมสุข. เลขานุการกรมแรงงาน. สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2521.
- ชลินทร์ อมรธรรม. ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์. สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2522.

ภาษาอังกฤษหนังสือ

- David I. Cleland and William R. King. Management: A Systems Approach.  
 New York: McGraw-Hill Book Company, 1972.
- Donald A. Laird and Eleanor Laird. Practical business psychology. 3d  
 ed. New York: McGraw-Hill Book Co., 1961.
- J. Siffin, William, and N. Mosel, James. "Thai Administrative Behavior."  
 In Toward the Comperative of Public Administration, pp. Edited  
 by William J. Siffin. Bloomington, Indiana: Indiana University  
 Press, 1957.

## ภาคผนวก ก

## ตารางลำดับที่ 1

แสดงการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน พ.ศ. 2499-2519

พ.ศ.	จำนวนขอพิพาท แรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงานที่ สูญเสีย
2499	12	66	3,673
2500	21	203	12,947
2501	4	458	4,202
2502	11	846	8,060
2503	2	3	64
2504	2	68	93
2505	3	81	63
2506	4	118	159
2507	6	300	539
2508	17	3,753	6,566
2509	17	5,413	18,764
2510	2	470	470
2511	14	1,867	3,217
2512	18	5,345	23,593
2513	25	2,888	6,004
2514	27	5,153	12,646
2515	34	7,803	19,903
2516	501	177,887	296,887
2517	357	105,883	507,607.5
2518	241	94,747	722,946
2519	133	65,342	495,619 $\frac{1}{2}$

## ภาคผนวก ก

## ตารางลำดับที่ 2

การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานของอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกายหนังสัตว์ และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ พ.ศ. 2516

จำนวนข้อพิพาทแรงงานทั้งสิ้น ข้อพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงาน	159
จำนวนข้อพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงาน	157
จำนวนลูกจ้างทั้งหมด	64,346
จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	62,476
จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย	112,829
จำนวนค่าจ้างที่สูญเสีย	1,621,352.73
ไม่ระบุ	9

หมายเหตุ : ในจำนวนข้อพิพาทแรงงาน 159 รายนี้ เป็นกิจการที่อยู่ในขอบเขตการวิจัย 2 ราย คือ บริษัทกรุงเทพอุตสาหกรรม 1961 จำกัด พิพาทกันเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2516 และห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์ดอนสวรรค์ (พิมพ์ดอกและซีกพอกผ้า) พิพาทกันเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2516

ภาคผนวก ข

รายชื่อและสถานที่ตั้งกิจการสิ่งทอสิ่งถักที่อยู่ในขอบเขตการวิจัย

1. โรงงานประยงค์ไหมไทย (ทอผ้าไหมไทย)  
146 ซอยพัฒนสิน ถ.ลีนจี่ อ.ยานนาวา ต.ทุ่งมหาเมฆ โทร. 862403
2. ทางหุ้นส่วนจำกัด ช้างเฮอร์ลิง (ทอผ้าโสร่ง)  
588/1 ซอยรวมพัฒนา 1 ถ.สารประสิทธิ์ อ.ยานนาวา ต.บางโพธิ์พวง โทร. 840044
3. โรงงานทอผ้าเข้ยั้ง (ทอผ้าขาวม้า)  
19/62 หมู่ที่ 5 ซอยสุขสวัสดิ์ 14 ถ.สุขสวัสดิ์ อ.บางขุนเทียน ต.จอมทอง
4. โรงงานทอผ้าสีนไทย (ทอผ้าชิ้นขาวม้า)  
135/8 ซอยอรรถกวี ถ.พระราม 4 อ.พระโขนง ต.คลองตัน โทร. 913042
5. โรงงานทอผ้ายงหลี  
134/6 ซอยอรรถกวี ถ.พระราม 4 อ.พระโขนง ต.คลองตัน โทร. 914860
6. ทางหุ้นส่วนจำกัดช่วยวง  
629 ถ.พระราม 4 อ.พระโขนง ต.คลองเตย โทร. 911844
7. บริษัทไทยเอสโซ่จำกัด (ทอผ้า)  
51/5 ซอยอุดมสุข ถ.สุขุมวิท อ.พระโขนง ต.หนองบอน โทร. 930262
8. บริษัทแสงหิรัญการทอจำกัด  
79 หมู่ที่ 15 ถ.เพชรเกษม อ.ภาษีเจริญ ต.บางหว้า โทร. 671251
9. ทางหุ้นส่วนจำกัดโรงงานทอผ้าบางแค  
222 ถ.เพชรเกษม อ.ภาษีเจริญ ต.บางแค โทร. 671228
10. โรงงานทอผ้ากิจโสภณ (ทอผ้าชิ้น)  
378 หมู่ที่ 12 ซอยสุขสวัสดิ์ 4 ถ.สุขสวัสดิ์ อ.ราษฎร์บูรณะ ต.บางปะกอก โทร. 681567
11. โรงงานทอผ้าตั้งเหลียงฮาด (ทอผ้าขาวม้าและผ้าชิ้น)  
228 หมู่ที่ 11 ซอยสุขสวัสดิ์ 14 ถ.สุขสวัสดิ์ อ.ราษฎร์บูรณะ ต.บางปะกอก โทร. 681144
12. โรงงานทอผ้ายงกึ่ง (ทอผ้าชิ้น ผ้าขาวม้า ผ้าโสร่ง)  
177 หมู่ที่ 8 ซอยสุขสวัสดิ์ 20 ถ.สุขสวัสดิ์ อ.ราษฎร์บูรณะ ต.บางปะกอก โทร. 680237



13. หน่วยงานจำกัดบางกอกนิตติ้งอุตสาหกรรม  
301 หมู่ที่ 8 ซอยสุขสวัสดิ์ 26 ถ.สุขสวัสดิ์ อ.ราษฎร์บูรณะ ต.บางปะกอก โทร. 680448
14. อิงเอี้ยวเขียว (ทอผาชาวมา)  
337 หมู่ที่ 4 ซอยสุขสวัสดิ์ 36 ถ.สุขสวัสดิ์ อ.ราษฎร์บูรณะ ต.บางปะกอก โทร. 680319
15. หน่วยงานจำกัดโรงพิมพ์ผาอันลิวัน (พิมพ์ผาดอกและชั๊กพอกผา)  
60/2 หมู่ที่ 1 ซอยเลิศพัฒนาใต้ ถ.ดาวคนอง - จอมทอง อ.บางขุนเทียน ต.จอมทอง  
โทร. 681367
16. หน่วยงานจำกัดโซคชัยอุตสาหกรรม (พิมพ์ผา)  
13 หมู่ที่ 1 ซอยออนนุช ถ.สุขุมวิท อ.พระโขนง ต.ประเวศ
17. บริษัทพิมพ์ผาปิ่นจำกัด  
747 ซอยทองหล่อ ถ.สุขุมวิท อ.พระโขนง ต.คลองตัน โทร. 913150
18. บริษัทกรุงเทพอุตสาหกรรม 1961 จำกัด  
55 ซอย 69 ถ.สุขุมวิท อ.พระโขนง ต.พระโขนง โทร. 911902
19. หน่วยงานจำกัดแสงรุ่ง (พิมพ์ลายบนผา)  
202 ซอยออนนุช ถ.สุขุมวิท อ.พระโขนง ต.พระโขนง โทร. 919136
20. โรงงานนำแสงไทย  
58 หมู่ที่ 1 ถ.เพชรเกษม อ.ภาษีเจริญ ต.บางแคเหนือ โทร. 4671456
21. โกศลการช่าง (ปักลวดลายบนผ้าด้วยจักร)  
1085/12 ซอยที่ 71 ถ.สุขุมวิท อ.พระโขนง ต.คลองตัน โทร. 929293
22. บริษัทไทยชาภิมาหาคูจำกัด (ทอพรหม)  
214 ถ.เจริญนคร อ.ธนบุรี ต.บุคคโล โทร. 681360
23. บริษัทแซนนิคอุตสาหกรรมจำกัด (ผลิตกางเกงใน ผ่าอนามัย)  
1052 - 4 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ อ.พญาไท ต.มักกะสัน โทร. 56219

## ภาคผนวก ค

## รายชื่อกิจการสิ่งทอสิ่งถักที่มีปัญหาแรงงานสัมพันธ์

ข้อมูลที่ได้จากสมุดทะเบียนรับคำร้อง จากฝ่ายตรวจแรงงาน กรมแรงงาน

1. บริษัทกรุงเทพอุตสาหกรรม 1961 จำกัด
2. บริษัทพิมพ์ไผ่ปิ้ง
3. โรงงานทอผ้าเข็ยคิง (ทอผ้าขาม่า)
4. ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์ออนลี่วัน (พิมพ์ผ้าดอกและซีกพอกผ้า)
5. บริษัทเซนนิคอุตสาหกรรมจำกัด
6. บริษัทแสงหิรัญการทอจำกัด
7. โรงงานทอผ้ากิจโสภณ (ทอผ้าจีน) เป็นข้อมูลจาก พ.ศ. 2517

ข้อมูลที่ได้จากแฟ้มเอกสาร จากฝ่ายรับขอร้องทุกข์ กรมแรงงาน

1. โรงงานนำแสงไทย
2. ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกนิตติ้งอุตสาหกรรม
3. โรงงานทอผ้ากิจโสภณ (ทอผ้าจีน) เป็นข้อมูลจาก พ.ศ. 2519

ภาคผนวก ง

แบบทดสอบตนเอง

(ภาวະผู้นำ)

วิธีทดสอบตนเอง ขอให้ท่านอ่านข้อความ 5 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อแยกเป็นข้อย่อยอีก 5 ข้อ โดยให้อ่านอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในแต่ละข้อใหญ่ให้ท่านเขียนเลข 1 ไว้ เบื้องหน้าข้อย่อยที่ท่านเห็นว่าตรงกับอุปนิสัยหรือความเชื่อถือของท่านในฐานะหัวหน้างาน จากนั้นก็ให้ท่านเขียนเลข 2 ในข้อย่อยที่ท่านเห็นว่าตรงกับอุปนิสัยหรือความเชื่อถือของท่านในอันคับคอบไป และทำเช่นนี้ทุกข้อ จนท่านให้ความสำคัญข้อย่อยทั้ง 5 ข้อใหญ่ (เขียนเลข 1, 2, ..... เบื้องหน้าข้อย่อยในช่องที่ตีเส้นไว้)

1. ในฐานะหัวหน้างานหน้าที่ของข้าพเจ้าคือ

\_\_\_\_\_ (ก) ทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งจุดหมายของงาน

\_\_\_\_\_ (ข) ทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างคนงานทุกคนในขณะทำงาน

\_\_\_\_\_ (ค) คอยควบคุมดูแลให้ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

\_\_\_\_\_ (ง) พยายามให้ลูกน้องทุกคนทำงานให้ได้ผลงานตามสมควร โดยไม่ให้ลูกน้องเสียขวัญ

\_\_\_\_\_ (จ) พยายามให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้คนงานมีส่วนร่วมทั้งทางการกระทำและการออกความคิดเห็น

2. ในการตัดสินใจปัญหาเกี่ยวกับงาน ข้าพเจ้ามักจะ

\_\_\_\_\_ (ก) พยายามหลีกเลี่ยงหรือโยนปัญหาเหล่านั้นให้ผู้อื่น (ลูกน้องและหัวหน้างานที่สูงขึ้นไป)

\_\_\_\_\_ (ข) พยายามให้มีการแก้ปัญหา โดยให้ความเข้าใจและเห็นชอบหลังจากได้มีการอภิปรายให้ชอคิดเห็นจากบุคคลที่มีข้อมูลที่ถูกต้อง และมีความรู้หรือประสบการณ์เป็นประโยชน์ในปัญหานั้น ๆ

\_\_\_\_\_ (ค) อาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ของตนในการแก้ปัญหาดังกล่าว

\_\_\_\_\_ (ง) พยายามหาคำตอบหรือการแก้ปัญหา โดยเห็นความคิดเห็นจากคนอื่นเป็นส่วนใหญ่

\_\_\_\_\_ (จ) คิดว่าคนอื่นมีความคิดเห็นอย่างไร แล้วแก้ปัญหาหรือตัดสินใจกระทำด้วยตนเอง

3. เมื่อข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของหัวหน้างานหรือเจ้านายของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักจะกระทำดังนี้

- \_\_\_\_\_ (ก) ปักหลักแล้วพยายามอธิบายให้ทุกคนเข้าใจเหตุผลของข้าพเจ้า
- \_\_\_\_\_ (ข) ไม่ออกความคิดเห็นเลย
- \_\_\_\_\_ (ค) รอความคืบหน้าอย่างไรเสียก่อน แล้วจึงค่อยออกความคิดเห็นของตนเอง
- \_\_\_\_\_ (ง) พยายามหาข้อตกลงที่ประนีประนอมกันได้
- \_\_\_\_\_ (จ) พยายาม "สื่อ" ความรู้สึกนึกคิด และข้อมูลที่ข้าพเจ้ามีให้ผู้อื่นเพื่อให้เป็นรากฐานสำหรับความเข้าใจหรือตกลงกันได้

4. เมื่อข้าพเจ้าเกิดขัดกับลูกน้องของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักจะกระทำดังนี้

- \_\_\_\_\_ (ก) โห้หรือไวสัักพักหนึ่งก่อน จนทุกคนอารมณ์เย็นค่อยหาทางประนีประนอม
- \_\_\_\_\_ (ข) พยายามขจัดปัญหาขัดแย้งนั้น และหาทางคลายความตึงเครียดที่เกิดขึ้นให้ลดน้อยลง
- \_\_\_\_\_ (ค) ไม่พยายามให้เรื่องลูกหลานอีกต่อหนึ่ง โดยระงับหรือหลีกเลี่ยง ไม่พูดถึงปัญหาขอขัดแย้งนั้น
- \_\_\_\_\_ (ง) ให้ความเป็นหัวหน้าตัดสินปัญหาขอขัดแย้ง
- \_\_\_\_\_ (จ) ให้ทุกคนที่มีปัญหา รวมทั้งข้าพเจ้าควมมาร่วมปรึกษาหารือ เพื่อขจัดความเห็นหรือเรื่องที่ไม่ลงรอยกัน

5. เพื่อให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักรับผิดชอบและมีความคิดริเริ่ม ข้าพเจ้าเห็นว่าหัวหน้างานควรปฏิบัติดังนี้

- \_\_\_\_\_ (ก) ยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องทุกอย่าง อย่างไม่ต้องใคร่ตรอง
- \_\_\_\_\_ (ข) ควรใช้ระบบการให้รางวัล และเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ข้าพเจ้าพอจะกระทำได้เพื่อให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน
- \_\_\_\_\_ (ค) โดยสร้างสภาวะบางอย่างที่จะก่อให้เกิด "การเสนอข้อคิดเห็น" หรือปัจจัยอื่น ๆ ในทำนองนี้

- \_\_\_\_\_ (ง) โดยให้ลูกน้องทดลองแก้ปัญหานั้นด้วยตัวเองหรือให้ผู้อื่นช่วยแก้ไขจริงในปัญหานั้น ๆ แล้วรายงานให้ทุกคนทราบ
- \_\_\_\_\_ (จ) ความรับผิดชอบและความคิดริเริ่มในการพัฒนา ย่อมเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคล หัวหน้างานไม่อาจปลูกฝังให้ได้

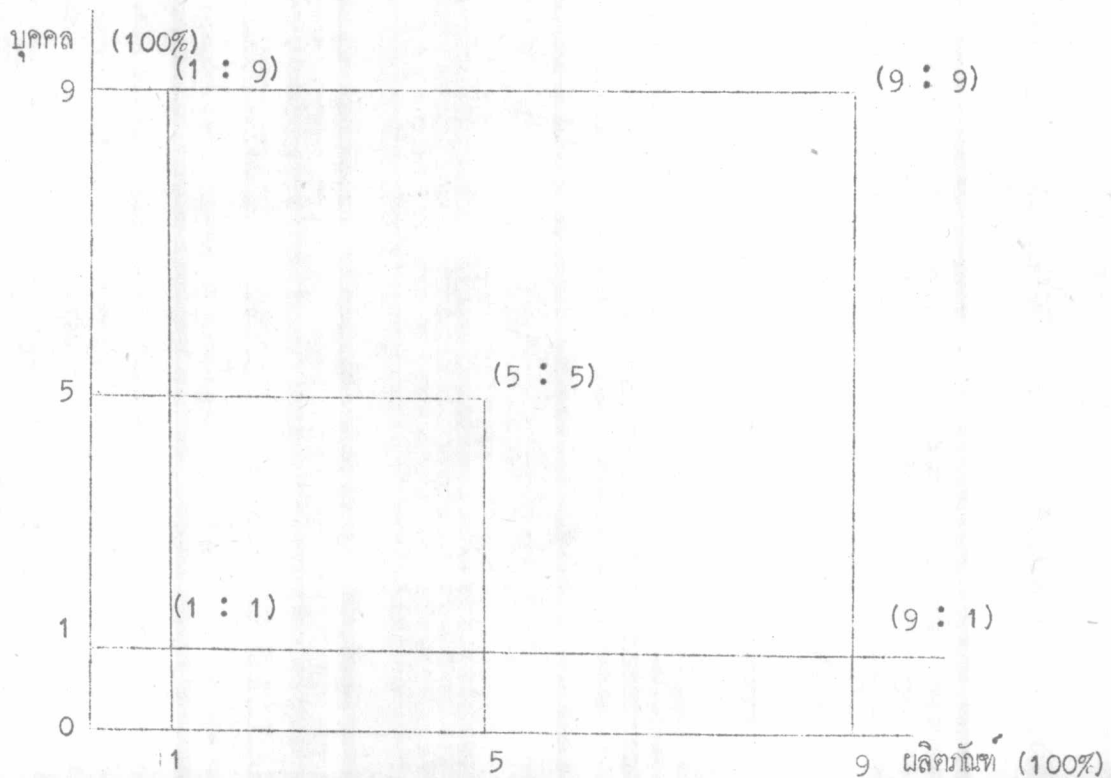
การให้คะแนนการทดสอบตนเอง

วิธีให้คะแนน ให้นำเอาตัวเลข 1, 2, 3, 4, 5 ที่ท่านลงไว้ในข้อย่อยแต่ละข้อมาใส่ไว้ในข้อที่กำหนดไว้ 1 (ก), 1 (ข), 1 (ค), 1 (ง), 1 (จ) ตามลำดับและทำเช่นนี้จนครบ 5 ข้อใหญ่

1 (จ) _____	1 (ง) _____	1 (ก) _____	1 (ข) _____	1 (ค) _____
2 (ข) _____	2 (จ) _____	2 (ค) _____	2 (ง) _____	2 (ก) _____
3 (จ) _____	3 (ง) _____	3 (ก) _____	3 (ค) _____	3 (ข) _____
4 (จ) _____	4 (ก) _____	4 (ง) _____	4 (ข) _____	4 (ค) _____
5 (ง) _____	5 (ค) _____	5 (ข) _____	5 (ก) _____	5 (จ) _____

คะแนนรวม

เลือกคะแนนรวมอันที่ค่าที่สุดแล้วดูจากกราฟข้างล่างท่านจะทราบว่าท่านเป็นผู้นำแบบใด



ภาคผนวก จ

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ใช้เป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมี 4 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. ลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี
2. ลักษณะการปฏิบัติงานในระดับกลาง
3. ลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่ดี
4. ลักษณะการปฏิบัติงานที่กำกวม

1. ลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี จะประกอบด้วย

- 1.1 มาทำงานและเลิกงานตรงตามเวลาอย่างสม่ำเสมอ
- 1.2 รับผิดชอบงานในหน้าที่ได้ดี
- 1.3 ยิ้มแย้มแจ่มใสสามารถเข้ากับคนอื่นและร่วมงานกับคนอื่นได้ดี
- 1.4 เป็นคนจริงจังในเวลาทำงาน
- 1.5 รักษาคุณภาพของงานให้ดีอยู่เสมอ
- 1.6 พยายามปรับปรุงวิธีทำงานให้ดีขึ้นเสมอ
- 1.7 เป็นคนขวนขวายหางานมาทำมากกว่าจะนั่งอยู่เฉย ๆ โดยบอกว่าไม่มีงาน
- 1.8 ตั้งใจทำงานให้เสร็จไม่ชักช้าอีกทอด
- 1.9 เข้าใจรายละเอียดของงานได้รวดเร็ว
- 1.10 สามารถเสนอรายงานได้อย่างชัดเจนอ่านง่าย เข้าใจง่าย
- 1.11 เข้าใจและจดจำระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับรายงานของสำนักงานได้ดี
- 1.12 สามารถจดจำการปฏิบัติงานและเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานได้ดี
- 1.13 สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ทำงานหรือปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า
- 1.14 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานพิเศษได้อย่างดี
- 1.15 เมื่อทำงานพลาดก็ยอมรับโดยดีไม่พยายามขัดท้อผู้อื่น

2. ลักษณะการปฏิบัติงานในระดับกลาง คือเป็นคนทำงานเรื่อย ๆ พอใช้ที่จะว่าดีก็ไม่ดีนัก เลวก็ไม่เชิง ถ้าเจอลักษณะนี้ชัด ๆ เขาก็เข้าข่ายลักษณะการปฏิบัติงานในระดับกลาง

### 3. ลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะประกอบด้วย

- 3.1 มีลักษณะการทำงานตรงข้ามกับทุกลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดี
- 3.2 เป็นคนเลี้ยงงานโดยพิจารณาจากพฤติกรรมต่าง ๆ เช่นการอ่านหนังสืออ่านเล่นในเวลางาน ฯลฯ เป็นต้น
- 3.3 ทำงานสักแต่จะทำไม่พยายามคิดแปลงแก้ไขให้ดีขึ้น
- 3.4 ไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่พอ
- 3.5 เป็นคนสอนยาก
- 3.6 ทำงานสับสนไม่มีระเบียบ
- 3.7 ทำงานขี้ขลาด
- 3.8 ทำงานเลวลงเรื่อย ๆ
- 3.9 ไม่สนใจว่าจะได้เงินเดือนขึ้นหรือไม่ ด้วยเหตุว่าตนไม่มุ่งจะทำดีเพื่อจะได้เงินเดือนขึ้น
- 3.10 ตัดสินใจผิดพลาดทำให้หน่วยงานเสียหายมาก และจะอภัยกันไม่ได้

### 4. ลักษณะการปฏิบัติงานที่กำกวม ประกอบด้วย

- 4.1 โຕะทำงานเรียบร้อยไม่มีอะไรเกะกะ ซึ่งก็พิจารณาได้สองประเด็นคือทำงานไม่มีงานค้างหรือใช้เวลาจัดโຕะมากไป
- 4.2 เองงานกลับไปทำที่บ้าน
- 4.3 ทำงานหน้าตาเฉยดูเหมือนไม่ได้ใช้ความพยายามเท่าใด
- 4.4 แสดงท่าทางว่าตั้งใจมาก

อนึ่งลักษณะการปฏิบัติงานที่กำกวมนี้ ผู้ประเมินผลงานควรจะต้องพิจารณาให้รอบคอบแน่ใจเสียก่อน มิฉะนั้นจะเกิดการผิดพลาดได้



ภาคผนวก ฉ

ตารางลำดับที่ 1

จำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงินจำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ.2516

ประเภทขอร้องทุกข์	ขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน		
	จำนวน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	เงิน
รวม	1,104	2,985	3,543,147.84
ค่าชดเชย	377	921	866,985.28
ค่าจ้าง	487	1,532	1,886,741.55
ค่าล่วงเวลา	38	151	54,180.71
เงินประกัน	18	26	13,890.00
ค่าทำงานในวันหยุด	1	33	1,800.00
ค่าช่วยเหลือ	-	-	-
เงินสะสม	32	18	119,615.02
สาเหตุหลายกรณี	110	268	463,923.15
อื่น ๆ	41	1	136,012.13

ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

## ภาคผนวก ฉ

## ตารางลำดับที่ 2

จำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงินจำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2517

ประเภทขอร้องทุกข์	ขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน		
	จำนวน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	เงิน
รวม	1,592	4,831	6,739,682.11
ค่าชดเชย	791	1,784	2,578,293.00
ค่าจ้าง	443	2,054	1,375,743.30
ค่าล่วงเวลา	25	85	239,301.57
เงินประกัน	12	14	9,902.95
ค่าทำงานในวันหยุด	25	63	54,001.39
ค่าช่วยเหลือ	2	2	4,620.00
เงินสะสม	13	14	43,255.00
สาเหตุหลายกรณี	223	720	2,343,940.73
อื่น ๆ	58	95	90,624.17

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

## ภาคผนวก ฉ

## ตารางลำดับที่ 3

จำนวนขอร้องทุกข์ที่ได้รับและที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงินในกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2518

ประเภทขอร้องทุกข์	ขอร้องทุกข์ที่ได้รับ		ขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน		
	จำนวน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	เงิน (บาท)
เงินชดเชย	975	1,815	973	1,280	2,357,526.01
ค่าจ้าง	373	2,146	337	2,288	1,091,021.22
ค่าล่วงเวลา	10	11	14	45	36,625.53
เงินประกัน	4	5	9	9	2,640.00
ค่าทำงานในวันหยุด	20	135	26	332	100,813.50
ค่าชวยเหลือ	—	—	14	26	14,230.00
เงินสะสม	10	10	9	9	49,737.58
สาเหตุหลายกรณี	249	1,406	232	1,282	1,766,619.53
อื่น ๆ	20	27	17	26	33,043.24
รวม	1,661	5,555	1,451	5,297	5,452,256.61

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

## ภาคผนวก ฉ

## ตารางลำดับที่ 4

ขอร้องทุกข์ที่ได้รับและที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน จำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ.2519

ประเภทขอร้องทุกข์	ขอร้องทุกข์ที่ได้รับ		ขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน		
	จำนวน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	เงิน (บาท)
กรุงเทพมหานคร	1,617	3,569	1,568	4,588	5,758,632.96
เงินชดเชย	978	1,441	839	1,432	2,994,738.08
ค่าจ้าง	312	1,401	330	1,441	796,690.82
ค่าล่วงเวลา	16	37	8	11	17,802.93
เงินประกัน	2	2	8	14	9,109.00
ค่าทำงานในวันหยุด	16	69	36	870	539,470.30
ค่าช่วยเหลือ	-	-	32	33	19,618.00
เงินสะสม	3	4	6	6	12,909.35
สาเหตุหลายกรณี	260	574	260	742	1,300,038.70
อื่น ๆ	30	41	49	69	68,255.78

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ภาคผนวก ข

บทบาทของสหภาพแรงงาน

1. บทบาทตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดบทบาทสำคัญของสหภาพแรงงานไว้ 2 ประการด้วยกันคือ

ก. การแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่การ เรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน ตลอดจนการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการของกฎหมายโดยเคร่งครัด อย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นมิใช่จะดำเนินการดังกล่าวได้เสมอไป จะดำเนินการดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อมีคุณสมบัติครบตามกฎหมายแล้ว ซึ่งได้แก่

(1) สหภาพแรงงานนั้นจะต้องมีสมาชิกในสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่จะยื่นขอเรียกร้องนั้นเกินกว่า 1 ใน 5

(2) สหภาพแรงงานนั้นจะต้องมีกรรมการ เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาเสียก่อน ซึ่งกรรมการนั้นจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ และได้นำรายชื่อไปจดทะเบียนก่อนนายทะเบียนตามกฎหมายไว้แล้ว

นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติครบตามกฎหมายแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอื่น ๆ อีก เช่น ความร่วมมือของลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกในกรณีสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกน้อย จังหวะและระยะเวลาในการยื่นขอเรียกร้อง ข้อมูลที่สนับสนุนการเรียกร้อง เนื้อหาในการเรียกร้องว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ฯลฯ เป็นต้น

ข. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งได้แก่การร่วมปรึกษาหารือ การสื่อสารข้อความ การยุติข้อร้องทุกข์ การร่วมมือกันเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชา ลูกจ้างคนงานทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ใช่มหาชิก เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสบายใจ มีความตั้งใจในการทำงาน ผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น บทบาทในการส่งเสริม

ความสัมพันธ์อันดีนี้เป็นบทบาทที่สำคัญมาก แต่ไม่ส่งผลให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างการยื่นขอเรียกร้อง สหภาพแรงงานจึงมักจะมองข้ามไปและบางสหภาพแรงงานกลับแสดงบทบาทตรงกันข้ามด้วย กล่าวคือ ทำตัวเป็นศัตรูอย่างแจ่มชัดของฝ่ายนายจ้าง และทำให้ฝ่ายนายจ้างบางรายซึ่งมีแนวคิดอยู่แล้วว่า สหภาพแรงงานคือหน่วยงานที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากได้มีประทับใจมากขึ้นอีกว่า การมีสหภาพแรงงานนั้นมิใช่เพื่อเสริมสร้าง หากแต่เพื่อทำลายอุตสาหกรรมหรือธุรกิจเท่านั้น

นอกจากบทบาทสำคัญ 2 ประการ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ได้ระบุถึงบทบาทของสหภาพแรงงานในเรื่องข้างเคียงซึ่งได้แก่

1. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกติดต่อกับการจัดหางาน (บริการสนเทศ หมายถึง บริการข่าวสาร) ซึ่งอาจจะทำเพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่ว่างงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้ตามความสามารถ และอาจขอความร่วมมือกับสำนักงานจัดหางานของรัฐได้

2. จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ทั้งนี้ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร ในเรื่องนี้สหภาพแรงงานอาจจัดได้หลายรูปแบบดังนี้

ก. การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาทางการเงินของสมาชิก ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่สุดของลูกจ้างคนงานไทย การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานเกือบจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างใดเลย เพราะเป็นโครงการร่วมกันของสมาชิก สหภาพแรงงานคงมีหน้าที่ติดต่อกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ศึกษาหาความรู้ จัดทะเบียน และหาผู้ดำเนินการที่มีความสามารถเท่านั้น

ข. การจัดตั้งสหกรณ์จำหน่ายสินค้า เพื่อช่วยให้สมาชิกได้ซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการบริโภคได้ในราคาถูกหรือต่ำกว่าท้องตลาด และสมาชิกยังมีโอกาสได้เงินปันผลกำไรและเงินเฉลี่ยคืนในการซื้อสินค้าด้วย การจัดตั้งสหกรณ์จำหน่ายสินค้า สหภาพแรงงานอาจจัดตั้งได้โดยเกือบจะไม่ต้องใช้จ่ายอย่างใด และวิธีดำเนินการก็คล้ายคลึงกับการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ค. การจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นคราว ๆ แก่สมาชิก กรณีที่สมาชิกต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเจ็บป่วย หรือในการจัดงานบางอย่าง เช่น การทำศพ การสมรส เป็นต้น ซึ่งการจ่ายเงินแบบนี้มักจะไม่ค่อยบ่อยนัก อย่างไรก็ตามการจ่ายเงินช่วยเหลือแบบนี้ยังนิยมปฏิบัติกันมาก

และสมาชิกผู้รับก็ยิ่งพอใจอยู่ และมักจะมีปัญหาถึงความไม่เท่าเทียมกัน ความถี่ของการให้ ตลอดจนจำนวนมากน้อยที่ได้รับ

3. การควบ การจัดตั้งหรือ เป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานหรือสภาองค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงานสองสหภาพขึ้นไปอาจตกลงควบเข้ากัน เป็นสหภาพแรงงานเดี่ยวได้ หรือสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจรวมกันก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้างได้ แต่ต้องจดทะเบียนโดยมีคุณสมบัติและได้ดำเนินการตามกฎหมาย สหพันธ์แรงงานเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ทำนองเดียวกับสหภาพแรงงาน ส่วนสภาองค์กรลูกจ้างเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เท่านั้น

4. การเลือกคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการด้านแรงงาน ในการบริหารแรงงานส่วนใหญ่ จะมีคณะกรรมการคานต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ คณะกรรมการส่วนใหญ่มักจะเป็นไตรภาคี คือประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ในการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้น สหภาพแรงงานมีบทบาทโดยตรงที่จะเป็นผู้เลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการ และบุคคลส่วนใหญ่ที่ได้รับเลือกหรือแต่งตั้งก็คือ กรรมการจากสหภาพแรงงานนั่นเอง คณะกรรมการที่มีอยู่ในขณะนี้คือ

ก. คณะกรรมการตามกฎหมาย ได้แก่คณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ข. คณะกรรมการอื่น ๆ ได้แก่ คณะกรรมการร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

## 2. บทบาททางสังคมอื่น

นอกจากบทบาทที่มีบัญญัติไว้ชัดแจ้งในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานยังมีบทบาททางสังคมทั้งที่เกี่ยวกับสมาชิก โดยตรงอันมีผลต่อสังคม และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องด้วย บทบาทเช่นว่านี้ก็คือ

(1) การวางแผนครอบครัว สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ก็มีฐานะค่อนข้างต่ำ การมีบุตรมากนอกจากจะทำให้ฐานะของลูกจ้างสมาชิกยากจนลงแล้ว ยังมีผลกระทบไปถึง การมาสาย การขาดงาน การลางานเพราะจะต้องเลี้ยงดูหรือพยาบาลบุตรที่เจ็บป่วยด้วย สหภาพแรงงานจึงควรมีบทบาทในด้านนี้ ทั้งนี้โดยมุ่งถึงฐานะของลูกจ้างสมาชิก และนโยบายการวางแผนประชากรของ

ประเทศ ในการวางแผนครอบครัวสหภาพแรงงานอาจช่วยเหลือสมาชิกได้หลายรูปแบบ ทั้งด้านการจัดอบรม การแจกวัสดุ หรือเวชภัณฑ์และอาจทำได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากนัก หากได้ติดต่อขอความร่วมมือของกิจการที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานบริการวางแผนครอบครัวชุมชน หรือกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

(2) การฝึกอบรมและการศึกษา บทบาทในการจัดฝึกอบรมและการศึกษา เป็นบทบาทอันสำคัญในขั้นแรกอาจกระทำในระดับสหภาพแรงงานและอาจขยายต่อไป จนถึงระดับการร่วมมือหรือประสานงานกับมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของสหภาพแรงงานและสมาชิกเอง การฝึกอบรมอาจกระทำได้ตามลำดับความจำเป็นและความสำคัญดังนี้

- ก. การฝึกอบรมสมาชิกและลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งการดำเนินการตลอดจนประโยชน์ของสหภาพแรงงาน
- ข. การฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านแรงงาน กฎหมายแรงงานและความรู้ที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ แก่ลูกจ้างและสมาชิก
- ค. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อการดำเนินการสหภาพแรงงานที่ถูกต้องและได้ผล
- ง. การฝึกยกระดับฝีมือของลูกจ้างคนงานที่เป็นสมาชิก เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างและการเจรจาต่อรอง
- จ. การให้ทุนการศึกษาแก่สมาชิกหรือครอบครัว เพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาทั้งระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ
- ฉ. การจัดหลักสูตรการศึกษา ตลอดจนการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทุกระดับเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสหภาพแรงงาน

ฯลฯ

(3) การเป็นหูเป็นตาให้รัฐในคานต่าง ๆ สหภาพแรงงานในฐานะหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ย่อมมีบทบาทสำคัญที่จะดูแล การดำเนินการของนายจ้างทั้งที่เป็นของรัฐและของเอกชน ขจัดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงของคนในหน่วยงานของรัฐเอง และการฉ้อราษฎร์บังหลวงของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง ทั้งเช่นสหภาพแรงงานบางแห่งได้มีบทบาททางคานนี้ และได้ผลไปบ้างแล้ว แต่ลักษณะการดำเนินการในเรื่องนี้ของสหภาพแรงงานมักจะกระทำไม่ถูกต้อง



ใช้วิธีการหักหาญ โดยการเรียกร้องที่มีผลเป็นการนัดหยุดงาน แทนที่จะเป็นข้อเสนอเพื่อการแก้ไข ทำให้เกิดความไม่พอใจจากผู้เกี่ยวข้องและก่อให้เกิดการเผชิญหน้าต่อสภาพแรงงานมากขึ้น นอกจากเรื่องการฉ้อราษฎร์บังหลวงแล้ว การปฏิบัติตามกฎหมายอื่นของนายจ้าง เช่น กฎหมายภาษีอากร กฎหมายแรงงาน สภาพแรงงานก็มีบทบาทที่จะเป็นเหตุเป็นตาคุณเล่ห์ให้รัฐควย

### 3. บทบาทในทางการเมือง

ปัญหาที่โต้เถียงกันตลอดมาสำหรับนักสหภาพแรงงานทั่วโลกคือ สหภาพแรงงานควรมีบทบาทในการเมืองหรือไม่ คำตอบนี้ทั้งสองอย่าง ฝ่ายที่อ้างว่าควรเกี่ยวข้องก็อ้างว่าสหภาพแรงงานนั้น โดยตัวของมันเองเป็นหน่วยงานทางการเมืองอยู่แล้ว สหภาพแรงงานเป็นกลุ่มคน ซึ่งแยกไม่ออกแบ่งไม่ชัดว่าเป็นลูกจ้างหรือประชาชนในขณะใด โดยเฉพาะประเทศที่มีพรรคการเมืองชื่อพรรคกรรมกร เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย เป็นต้น สหภาพแรงงานบางประเทศก็อ้างว่าตนเองพึงพลังตนเองในชั้นออกกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างไม่ได้ จำเป็นต้องอาศัยให้พรรคการเมืองเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่วนฝ่ายที่อ้างว่าไม่ควรเกี่ยวข้องก็อ้างว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นองค์การเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยเฉพาะ เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานก็มีความเป็นอยู่ดี ได้รับความยอมรับนับถือดี แล้วก็เป็นอันสมความปรารถนาของลูกจ้าง ส่วนการที่รัฐจะช่วยเหลือลูกจ้างคนงานเพียงใดนั้น ก็จำเป็นต้องแสดงในฐานะสหภาพอีกถ้าสหภาพแรงงานเข้ายุ่งเกี่ยวกับการเมือง จะทำให้เกิดการแก่งแย่งในบรรดาผู้นำสหภาพแรงงาน หรือทำให้ผู้นำสหภาพแรงงานบางคนหลงตัวล้มคำเนิการในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกโดยแท้ และบางครั้งเมื่อระบบทางการเมืองผันผวนไป สหภาพแรงงานที่เคยร่วมมือหรือสนับสนุนกับฝ่ายตรงข้ามกับผู้มีอำนาจใหม่อาจต้องล้มเลิกหรือสูญเสียสิทธิหรืออำนาจบางอย่างไป เช่นที่มัตริอวย่างอยู่แล้วในหลายประเทศ

สำหรับประเทศไทย เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว ยังเห็นว่าสหภาพแรงงานไม่มีหน้าที่หรือบทบาททางการเมืองเลย การเข้าไปมีบทบาททางการเมืองในทางของสหภาพแรงงานอาจถือว่าผิดวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย และนายทะเบียนอาจสั่งเลิกได้ ผู้นำสหภาพแรงงานทั้งหลายจึงน่าจะทบทวนและกำหนดบทบาทของสหภาพแรงงานในค่านนี้เสียใหม่ควย ทั้งนี้เพื่อให้สหภาพแรงงานไข่ม้อยู่ตลอดไป และเป็นองค์การเพื่อประโยชน์ของมวลลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง

## ภาคผนวก ข

### การแบ่งส่วนราชการของกรมแรงงาน

กรมแรงงานแบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 กอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่งานคลัง และงานพัสดุ ตลอดจนงานอื่นที่ไม่ได้กำหนดหน้าที่ไว้ให้เป็นหน้าที่ของกองใด
2. กองการจัดหางาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนทั่วไป โดยการรับสมัครผู้ประสงค์จะทำงาน หาค่าแห่งงานว่าง คัดเลือกและบรรจุงาน แนะนำอาชีพแก่บุคคลทั่วไป แนะนำการศึกษา ออกใบอนุญาตให้แก่สำนักจัดหางานเอกชน ควบคุมตรวจการดำเนินงานของสำนักจัดหางานเอกชนให้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย มีอำนาจในการเพิกถอนหรือไม่ต่อใบอนุญาตของสำนักจัดหางานเอกชนได้ จัดทำและให้ข่าวสารตลาดแรงงาน และข่าวสารอาชีพเพื่อประโยชน์แก่ผู้หางานทำ ทดสอบแนวคิดของผู้สมัครงาน เพื่อคัดเลือกและบรรจุงานตามแนวคิด ตลอดจนทะเบียนช่างและคนงานฝีมือ เพื่อจะไต่ทราบถึงแหล่งและการเคลื่อนย้ายของช่างและคนงานฝีมือ

ปัจจุบันกรมแรงงานมีสำนักจัดหางานในส่วนกลาง 11 แห่ง ในส่วนภูมิภาค 5 แห่ง และได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยประสานงานแรงงานภูมิภาคอีก 40 จังหวัด รับผิดชอบดำเนินการ นอกจากนี้ได้ควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชนประมาณ 100 แห่ง

3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการฝึกเยาวชนนอกโรงเรียน เพื่อเตรียมเข้าทำงานและฝึกฝึกในกิจการ เพื่อเพิ่มความชำนาญก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม ฝึกยกระดับฝีมือให้แก่ช่าง เพื่อเพิ่มให้สามารถทำงานช่างในระดับสูงขึ้นและเพื่อให้ได้รับรายได้ที่สูงขึ้น ฝึกอบรมพิเศษตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ฝึกครูฝึกและหัวหน้างานเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน และได้เข้าใจถึงวิธีการฝึกสอนนับตั้งแต่ พ.ศ. 2517 กรมแรงงานได้ร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาแห่งสหประชาชาติและองค์การกรมระหว่างประเทศ กรมแรงงานจึงได้ขยายการฝึกอาชีพช่างขึ้นอีกหลายอาชีพและได้ขยายบริการออกไปยังส่วนภูมิภาคโดยได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งได้ดำเนินการฝึกไปแล้วตั้งแต่ พ.ศ. 2519 นอกจากนี้กำลังก่อสร้างที่จังหวัดชลบุรีและลำปาง คาดว่าจะดำเนินการฝึกได้ในปลาย พ.ศ. 2520

กรมแรงงานมีโครงการที่จะตั้งสถาบันอีก 3 แห่งในระยะของแผนพัฒนาฉบับที่ 4 คือที่จังหวัดขอนแก่น นครสวรรค์ และสงขลา

4. กองงานคนต่างดาว มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างดาวทำและดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎหมายควบคุมอาชีพคนต่างดาว พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างดาว ตรวจตราควบคุม ดูแลการทำงานของคนต่างดาวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและการจ้างคนต่างดาวทำงานของเจ้าของสถานประกอบการ

5. กองคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ดำเนินคดีแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง วินิจฉัยเงินค่าทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ศึกษาและดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานการใช้แรงงาน ศึกษาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและการตีความกฎหมาย

6. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์และกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนที่เหมาะสมตามประเภทอุตสาหกรรม เรียกเก็บเงินสมทบตามอัตราที่กำหนดไว้จากนายจ้าง เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือหายากแล้วแต่กรณี สำนักงานฯ มีขอบเขตปฏิบัติการ เฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปใน 6 จังหวัด ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยการประสบอันตรายของลูกจ้าง และสั่งจ่ายเงินทดแทนจากกองทุน

7. กองแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงาน พิจารณาวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างที่ร้องเรียนต่อกรมแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์และสภาองค์กร และควบคุมตรวจตราให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ฝึกอบรมฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และพยายามส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

8. กองวิชาการและวางแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านวิชาการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการบริหารแรงงานด้านอื่น ได้แก่ การวางแผนงานของกรมและติดตามผลงาน รวบรวมข้อมูล

สถิติแรงงานวิเคราะห์วิจัยสภาพและปัญหาแรงงาน ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะขององค์การ  
การกรรมกรระหว่างประเทศ เพื่อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการให้สัตยาบันหรือรับเอา ศึกษาค้นคว้างาน  
วิชาการแรงงาน และเผยแพร่ติดต่อประสานงานด้านแรงงานกับสถาบันต่างประเทศ เป็นศูนย์ประสาน  
งานระหว่างแรงงานจังหวัด และปฏิบัติการในจังหวัดที่ไม่มีแรงงานจังหวัดตามนโยบายของกรม และ  
ให้ความช่วยเหลือแรงงานจังหวัดเมื่อจำเป็น

9. การบริหารแรงงานในส่วนภูมิภาค เป็นหน้าที่ของแรงงานจังหวัดซึ่งปัจจุบันมี 39 จังหวัด  
จะตั้งขึ้นอีก 7 จังหวัด ใน พ.ศ. 2520 นอกจากนี้ยังมีหน่วยประสานแรงงานภูมิภาคอีก 11 แห่ง

ภาคผนวก ๗

แบบสอบถามนายจ้าง

ในกิจการสิ่งทอสิ่งถักขนาดกลาง

ที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คนในเขตกรุงเทพมหานคร

การตอบคำถามของท่านจะไม่เป็นการผูกมัดท่านแต่ประการใด จะไม่มีการระบุชื่อกิจการของท่านและอีกทั้งการสัมภาษณ์ก็มีผลร้ายต่อท่านแต่ประการใด แต่การตอบคำถามของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและ จะมีคุณค่าต่อการศึกษาระบบการศึกษาของชาติสืบต่อไป

กรุณาตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ ( ) หน้าข้อความที่ท่านเลือก

1. ในสภาพการทำงานในกิจการของท่านนั้น ท่านคิดว่า

- ( ) ลูกจ้างซึ่งเป็นมนุษย์เหมือนท่านเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานกับท่าน ดังนั้นลูกจ้างจึงมีศักดิ์ศรีเท่ากับท่านทุกประการ และลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการบริหารของท่านด้วย
- ( ) ควดยุติว่าคุณเป็นผู้เริ่มกิจการ ต้องเหนื่อยยากเสี่ยงต่อการขาดทุนทุกอย่าง ดังนั้นลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของท่านอย่างเดียวและผลตอบแทนการทำงานก็แล้วแต่ท่านจะให้
- ( ) ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตด้วยคนหนึ่ง กล่าวคือลูกจ้างเป็นผู้นำแรงงานมาร่วมลงทุนด้วย เมื่อกิจการของท่านมีกำไรลูกจ้างควรมีส่วนขอแบ่งกำไรด้วย
- ( ) ลูกจ้างเป็นผู้นายแรงงาน ถ้าไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือเป็นที่พอใจของลูกจ้างก็จะไม่ขายแรงงานให้ท่าน
- ( ) ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของท่านอย่างเดียว ควดยุติว่าคุณเป็นผู้ให้ความกรุณาให้ทำงาน ให้เงิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย ลูกจ้างเป็นเพียงผู้พึ่งบุญคุณของท่านเท่านั้น
- ( ) .....

.....

2. ในการตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจแรงงานของกรมแรงงาน มีผลต่อกิจการของท่านดังนี้

- ( ) ก่อให้เกิดความไม่สงบ แยกความสามัคคีในกิจการของท่าน
- ( ) เจย ๆ ไม่มีผลอย่างไร
- ( ) ไม่น่าต้องลำบากเพราะท่านมีความสามารถในการบริหารที่อยู่แล้ว
- ( ) ไม่เห็นมีประโยชน์อันใดเลยเสียเวลาเปล่า ๆ
- ( ) ก็ยากให้มาตรวจบ่อย ๆ

3. เนื่องจากท่านเป็นผู้ลงทุนในทุกสิ่งทุกอย่าง และต้องเสี่ยงกับการขาดทุนอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้ในการบริหารงานของท่านนั้น ท่านต้อง

- ( ) เมื่อมีใบสั่งของเขามาในบริษัทของท่าน ท่านก็สั่งงานไปยังลูกจ้างของท่านอยู่เสมอ ๆ แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ท่านก็ยอมรัยอยู่เสมอไม่จำเป็นที่จะต้องพึ่งลูกน้องของท่าน
- ( ) บางครั้งในการบริหารงานของท่านมีปัญหาในการตัดสินใจ ท่านจะอาศัยลักษณะของผู้บริหารในการตัดสินใจด้วยความเจ็บปวด
- ( ) เพื่อความมีวินัย และพร้อมเพรียงกันในการทำงานใหม่ประสิทธิภาพของลูกจ้างในกิจการของท่าน ท่านจำต้องอาศัยการควบคุมที่เข้มงวด การปกครองบังคับบัญชาที่มีแบบแผนเดียวกัน
- ( ) และเพื่อที่ กิจการของท่านจะได้มีกำไรมาก ๆ เพื่อจะได้คุ้มกับความเหนื่อยยากของท่านทั้งนี้ต้นทุนการผลิตต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ฯลฯ เป็นต้น จึงไม่ควรจะจ่ายให้มากนัก
- ( ) เพื่อความก้าวหน้า และอุดหนุนของกิจการของท่านจำต้องอาศัยประสบการณ์ของท่านประกอบกับวิชาการ เป็นอุปกรณ์ในการบริหารงาน

4. ในกิจการของท่านนั้น ท่านมีความเห็นว่า

- ( ) ท่านสามารถปกครองบังคับบัญชาลูกจ้างของท่านได้โดยไม่ต้องอาศัยการมีสหภาพแรงงานใหญ่ยุ่งยากเปล่า ๆ
- ( ) การมีสหภาพแรงงานนั้นเป็นเครื่องมือทำให้พวกคอมมิวนิสต์แทรกซึม คอยยุบแหย่ทำให้กิจการของท่านปั่น่วนอีกทั้งจะทำให้เศรษฐกิจของชาติต้องล้มจม ซึ่งจะเป็นเหตุให้ประเทศชาติต้องประสบกับความหายนะ

( ) การบริหารงานของท่านจะไม่สามารถทำได้เลย ถ้ามีสภาพแรงงานคอยจ้องจับผิดท่านอยู่ตลอดเวลา สภาพแรงงานเป็นพวกขุมมือเบ็ดที่คอยเรียกครองเอาโน่นเอานี่อยู่ร่ำไป ท่านจ่ายค่าจ้างให้ตามที่ตกลงกันก็น่าจะหมดเรื่องไปไม่น่าจะมาเรียกครองอะไรกันอีก

( ) การมีสภาพแรงงานเป็นเพียงเรื่องของกฎหมายเท่านั้น

( ) การบริหารงานของท่านอาจจะมีปัญหาบางเรื่องที่ท่านคิดไม่ถึงและรอดหู รอดตาไปบ้าง และจะมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของท่านอย่างรุนแรง การมีสภาพแรงงานอาจช่วยท่านได้ในเรื่องนี้

5. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อคำกล่าวต่าง ๆ ดังกล่าวข้างล่างนี้ ถ้าท่านเห็นด้วยกรุณาเขียนเครื่องหมาย

✓ ลงในวงเล็บ และเครื่องหมาย ✗ ในกรณีที่ไม่เห็นด้วย

( ) กฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างต้องเผชิญหน้ากันอย่างยากที่จะคืนดีกันได้

( ) การรับลูกจ้างหรือให้ลูกจ้างออกจากงานเป็นเรื่องที่ลูกจ้างและนายจ้างสามารถตกลงกันเองได้ ข้อบังคับของกฎหมายที่จุกจิกยุ่งยากเป็นการวิครอนสิทธิและเสรีภาพตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

( ) กฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ไม่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างเท่าที่ควร แต่พยายามจะวิครอนสิทธิในการบริหารงานของฝ่ายนายจ้าง อาทิเช่น การที่กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน และอีกยังได้อนุญาตให้จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้อีก ฯลฯ เป็นต้น

( ) ในระหว่างที่มีการเจรจาคัดรอนกันในขณะที่มีข้อเรียกร้องเกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น การเจรจาคัดรอนของท่านนั้น ท่านควรยึดตัวบทของกฎหมายเป็นหลักสำคัญ

( ) การสั่งการใด ๆ เกี่ยวกับตารางเวลาปฏิบัติงาน ย่อมเป็นสิทธิของฝ่ายจัดการหรือนายจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องชี้แจงถึงเหตุผลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ นายจ้างได้ปฏิบัติโดยถูกต้องตามกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาแล้ว ลูกจ้างจึงไม่สมควรอ้างเหตุไม่ยอมปฏิบัติงาน ตามที่ฝ่ายนายจ้างสั่งการ

"สารวัตร แรงงานนายหนึ่งออกตรวจแรงงานและออกคำเตือนให้นายจ้างรายหนึ่งจัดให้ลูกจ้างหยุดงานประจำสัปดาห์ ๆ ละหนึ่งวัน ฝ่ายนายจ้างอุทธรณ์และโจมตีว่า .....ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา การเร่งผลิตเป็นสิ่งจำเป็น การหยุดงานประจำสัปดาห์ทำให้การผลิตหยุดงัก

ปีละ 52 วัน เสียผลผลิตของประเทศเป็นอันมาก ลูกจ้างเองก็ยืนยันต่อสภาวิศวกรแรงงานว่าไม่  
อยากหยุดงาน ทุกคนมีร่างกายแข็งแรงดี นายจ้างทำงานมาตั้งแต่อายุ 13 ปี จน 45 ปีไม่เคย  
มีวันหยุดร่างกายก็ยังคงแข็งแรงและร่ำรวยจนตั้งโรงงานได้"

( ) ลูกจ้างและนายจ้างพูดถูก



ภาคผนวก ฅ

แบบสอบถาม

ผู้อำนวยการ กองแรงงานสัมพันธ์

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย



กรุณาตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมายวงเล็บ ( ) หน้า  
ข้อความที่ท่านเลือก

1. สาเหตุอันเป็นปัญหาทางความสัมพันธ์ทางค่านายจ้างนั้น โดยเฉพาะในแง่แนว  
ความคิดที่นายจ้างมีต่อลูกจ้าง ท่านคิดว่านายจ้างส่วนใหญ่มีแนวความคิดหรือทัศนคติการบริหารงานต่อลูก  
จ้างในแง่ที่ว่า

( ) ลูกจ้างชอบหลีกเลี่ยงงาน มองเห็นงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้  
พิจารณาถึงผลงานของตนเองแต่จะให้ค่าเงินเป็นค่าจ้างตอบแทนอย่างเดียว แต่ลูกจ้างบางคนก็สามารถ  
ที่จะทำงานที่ต้องริเริ่มด้วยตนเองได้

( ) ลูกจ้างคนงานปรารถนาให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็น  
คนมีประโยชน์ต่อธุรกิจนั้น ๆ ในการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานนั้นกลวิธีการจูงใจจึงจำต้องสร้างสิ่งที่ลูก-  
จ้างปรารถนา ดังกล่าวนั้นขึ้นมา มากกว่าการจูงใจด้วยสิ่งที่เป็นตัวเงิน

( ) ลูกจ้างมองเห็นว่าการไม่ใช่เป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ลูกจ้างปรารถนาจะมีส่วนในการ  
เสริมสร้างเป้าหมายที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นมา ลูกจ้างส่วนใหญ่สามารถที่จะเสริม  
สร้าง และมีความรับผิดชอบในการสั่งการของตน และสามารถควบคุมตนเองได้นอกเหนืองานประจำ  
ของตน

( ) นายจ้างไม่มีทัศนคติโดยใช่สับสนประปนกันหมด เนื่องจากว่านายจ้างส่วนใหญ่เป็น  
ผู้ที่กำลังเลื่อนตนเองขึ้นมาจากสภาพการเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน และด้วยสาเหตุการคดองการ  
ศึกษาอบรมในการบริหารงาน

( ) .....

2. ในด้านการบริหารงานหรือการจัดการของนายจ้างนั้น ท่านคิดว่าส่วนใหญ่ที่เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ในกิจการของนายจ้างนั้น น่าจะเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- ( ) ลักษณะความเป็นผู้นำของนายจ้างไม่เหมาะสม
- ( ) ระบบการจูงใจและการบำรุงรักษา ลูกจ้างคนงานไม่ดีพอ
- ( ) การควบคุมบังคับบัญชาตลอดจนการติดต่อสื่อสารของนายจ้างขาดหลักเกณฑ์

แน่นอนมีความบกพร่อง

- ( ) ทั้งสามประการดังกล่าวข้างตน
- ( ) .....

3. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านลูกจ้างนั้น ท่านคิดว่าลูกจ้างส่วนใหญ่

( ) เป็นผู้อพยพแรงงานเข้ามาหางานทำในนครหลวงฯ เนื่องจากความอดอยากและประกอบกับเป็นผู้มีการศึกษาค่ำ จึงเป็นเหตุทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมาย

( ) เมื่อประสบปัญหาความไม่เป็นธรรมในสถานประกอบการแล้วมักอดทนทำงานไปหรือไม่ก็ลาออกไปหางานทำใหม่ หรือไม่ก็กลับบ้านต่างจังหวัด

- ( ) .....

4. ส่วนในค่านิยมกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ท่านคิดว่านายจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่าง ๆ ดังนี้

( ) กฎหมายแรงงานส่วนใหญ่ ไม่ให้ความเป็นธรรมต่อนายจ้างเท่าที่ควร เช่น การอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการของนายจ้างได้ ฯลฯ เป็นต้น

( ) กฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือในการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถัก

( ) กฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ มีบางส่วนที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

( ) .....

5. ในกรณีที่ทัศนคติที่นายจ้างมองต่อรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงานนั้น ท่านคิดว่านายจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติดังนี้

( ) การตรวจตราของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ทำให้เกิดความไม่สงบก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีในสถานประกอบการของนายจ้าง

( ) เป็นสิ่งดีมีประโยชน์ในการที่จะทำให้นายจ้างได้ปรับปรุงความบกพร่องอันจะเป็นสาเหตุให้เกิดความร้าวฉานทางความสัมพันธ์ในสถานประกอบการของนายจ้างได้ทันทั่วทั้งที่

( ) นายจ้างไม่มีความรู้สึกใด ๆ ต่อการตรวจตราของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเลย

( ) .....

6. ปัญหาที่ทางกรมแรงงานประสบอยู่ในปัจจุบันนี้ โดยเฉพาะภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อแรงงานของชาตินั้น ส่วนใหญ่เป็นปัญหาทางด้าน

( ) งบประมาณและกำลังคนที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ โดยเฉพาะของกองแรงงานสัมพันธ์นั้น ไม่พอเพียงกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

( ) กฎหมายแรงงานในปัจจุบันมีบางบางส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่แปรเปลี่ยนไป

( ) กฎหมายแรงงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

( ) ปัญหาที่นายจ้างหรือลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอบรมเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ของตนที่มีตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อการเสริมสร้างแรงงานที่สัมพันธ์อันดีต่อกัน

## ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามลูกจ้าง  
ในกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน

กรุณาตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมายวงเล็บ ( ) หน้า  
ข้อความที่ท่านเลือก

## 1. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน

- ( ) ในกรุงเทพมหานคร  
( ) นอกกรุงเทพมหานคร (โปรดระบุชื่อจังหวัด.....)

## 2. การศึกษาของท่าน

- ( ) ไม่ได้รับการศึกษา อ่าน-เขียนไม่ได้ ( ) ม.ศ.1 - ม.ศ.3  
( ) ไม่ได้รับการศึกษา อ่าน-เขียนได้ ( ) ม.ศ.4 - ม.ศ.5  
( ) ป.1 - ป.4 ( ) มัธยมปลายสายอาชีพ  
( ) ป.5 - ป.7

## 3. ในการทำงานกับนายจ้างนั้น ท่านคิดว่า

- ( ) ท่านต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการทำงานแล้วแต่นายจ้างจะให้  
( ) ท่านเป็นผู้ฟังใบหูของนายจ้าง นายจ้างเป็นผู้ให้ความกรุณาให้ทำงาน ให้เงินอาหาร  
หรือที่อยู่อาศัย ดังนั้นลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว  
( ) ท่านเป็นชายแรงงาน ถ้าไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือเป็นที่พอใจจะไม่ขายแรงงานให้  
( ) ท่านเป็นส่วนของการผลิตกล่าวคือ ท่านเป็นผู้นำแรงงานมาร่วมลงทุนด้วย เมื่อนาย  
จ้างมีกำไร ลูกจ้างควรมีส่วนขอแบ่งกำไรด้วย  
( ) ท่านเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานกับนายจ้างซึ่งเป็นมนุษย์ เหมือนท่านและท่านมีศักดิ์ศรี เท่ากับ  
นายจ้างทุกประการ ลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างด้วย

( ) .....  
 .....

4. ในขณะที่ท่านได้รับความทุกข์เค็ดครัน ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสภาพการทำงาน ท่านคิดว่าทางออกของท่านคือ

- ( ) ลาออกจากงานไปหางานที่อื่นทำ
- ( ) ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างพร้อมกับชักชวนเพื่อนร่วมงานให้หยุดงานเพื่อให้ นายจ้างทำตามคำเรียกร้องนั้น
- ( ) ออกหน้าไปจนกว่าจะทนไม่ไหว
- ( ) ไปขอความเห็นใจจากนายจ้าง
- ( ) ไม่ทราบจะทำอย่างไรดี
- ( ) ไปขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงาน
- ( ) .....
- .....

5. ท่านคิดว่าสภาพการทำงานที่สิ่งซึ่งจะไม่ทำให้เกิดปัญหาบระกอบด้วย

- ( ) รายได้ยุติธรรมและพอเพียง
- ( ) สวัสดิการแรงงานดี
- ( ) การปกครองบังคับบัญชาดี มีความยุติธรรม
- ( ) สภาพการทำงานดี มีความปลอดภัย
- ( ) .....
- .....

6. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

- ( ) คืออยากใหม่ตรวจบ่อย ๆ
- ( ) อยากให้ช่วยมากกว่านี้ทุกเรื่อง
- ( ) เฉย ๆ ไม่มีความเห็น
- ( ) กัดัวโคนจับ
- ( ) คิดว่าช่วยอะไรไม่ได้
- ( ) ได้ความรู้เพิ่ม
- ( ) ไม่เคยเห็นไม่เคยรู้จัก
- ( ) .....

7. ในฐานะที่ท่านเป็นพลเมืองไทยผู้หนึ่ง ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญการปกครองของ  
ไทย ดังนั้นท่านย่อมสามารถเรียกร้องและนัดหยุดงานเพื่อให้ได้ผู้จัดการหรือหัวหน้างานที่บริหารงาน  
ไม่ดี ไม่มีความเป็นธรรมออกจากงานได้

( ) การกระทำของท่านนับว่าถูกต้องน่านับถือ

( ) การกระทำของท่านไม่ถูกต้อง

( ) .....

## ภาคผนวก ฉ

## แบบสอบถามลูกจ้าง

## ในกิจการที่มีสหภาพแรงงาน

กรุณาตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในเครื่องหมายวงเล็บ ( ) หน้า  
ข้อความที่ท่านเลือก

## 1. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน

- ( ) ในกรุงเทพมหานคร  
( ) นอกกรุงเทพมหานคร (โปรดระบุชื่อจังหวัด.....)

## 2. การศึกษาของท่าน

- ( ) ไม่ได้รับการศึกษา อ่าน-เขียนไม่ได้ ( ) ม.ศ.1 - ม.ศ.3  
( ) ไม่ได้รับการศึกษา อ่าน-เขียนได้ ( ) ม.ศ.4 - ม.ศ.5  
( ) ป.1 - ป.4 ( ) มัธยมปลายสายอาชีพ  
( ) ป.5 - ป.7

## 3. ในการทำงานท่านทำงานกับนายจ้างนั้น ท่านคิดว่า

- ( ) ลูกจ้างเป็นผู้ขายแรงงาน ถ้าไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือเป็นที่พอใจจะไม่ขาย  
แรงงานให้  
( ) ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการทำงานแล้วแต่นายจ้างจะให้  
( ) ลูกจ้างเป็นผู้พึ่งบุญของนายจ้าง นายจ้างเป็นผู้ให้ความกรุณาให้ทำงานให้เงิน  
อาหาร หรือที่อยู่อาศัย ดังนั้นลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว  
( ) ลูกจ้างเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานกับนายจ้าง ซึ่งเป็นมนุษย์เหมือนลูกจ้าง และทำงานมีศักดิ์ศรี  
เท่ากับนายจ้างทุกประการ ลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างด้วย  
( ) ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตกล่าวคือ เป็นผู้นำแรงงานมาร่วมลงทุนด้วย เมื่อนาย  
จ้างมีกำไรลูกจ้างควรมีส่วนขอแบ่งกำไรด้วย

- ( ) .....  
 .....

4. การมีสภาพแรงงานทำให้สามารถ

- ( ) เรียกร้องให้รัฐบาลปราบปรามการทุจริตของข้าราชการอย่างเฉียบขาด  
 ( ) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกัน  
 ( ) เรียกร้องให้รัฐบาลตรึงราคาสินค้าและขายสินค้าราคาถูกแก่คนจน  
 ( ) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง  
 ( ) เรียกร้องให้รัฐบาลกำจัดนายทุนที่กดขี่ขูดลูกจ้างให้หมดสิ้น  
 ( ) แสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
 ( ) ต่อสู้กับการกดขี่ข่มเหงเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ยิ่งขึ้น  
 ( ) .....

5. ในกรณีที่สภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างแล้วเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นนั้น สภาพควรกระทำการดังต่อไปนี้

- ( ) ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดให้ชี้ขาด  
 ( ) เดินขบวนไปเรียกร้องต่อรัฐบาลที่ทำเนียบรัฐบาล  
 ( ) ยื่นคำขาดต่อนายจ้างพร้อมกับหยุดงานไปด้วย  
 ( ) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา  
 ( ) ใช้การหยุดงานเป็นเครื่องมือต่อรองโดยการหยุดงานทันที  
 ( ) ดำเนินการให้มีการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาท  
 ( ) .....

6. ท่านคิดว่าสภาพการทำงานที่ดีควรประกอบด้วย

- ( ) รายได้พอเพียงและยุติธรรม  
 ( ) สวัสดิการแรงงานดี  
 ( ) สภาพการทำงานดีและมีความปลอดภัย



- ( ) การปกครองบังคับบัญชาดี เข้าใจอกเขาอกเราและมีความยุติธรรม
- ( ) .....

7. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

- ( ) คิดว่าช่วยอะไรไม่ได้
- ( ) เฉย ๆ ไม่มีความเห็น
- ( ) ไม่เคยเห็นไม่เคยรู้จัก
- ( ) ก็อยากโหม่มาตรวจบ่อย ๆ
- ( ) กลัวโดนจับ
- ( ) อยากให้ช่วยมากกว่านี้ทุกเรื่อง
- ( ) ได้ความรู้เพิ่มขึ้น
- ( ) .....

8. ท่านมีความเห็นต่อผลงานของสหภาพแรงงานที่แล้ว ๆ มา โดยเห็นว่า

- ( ) เฉย ๆ
- ( ) ไม่พอใจ
- ( ) น่าพอใจ

โปรดยกตัวอย่างผลงานที่ผ่านมา .....

.....

.....

.....

( ) ปัญหาที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการเข้ารับการศึกษาและอบรมเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ของคนที่มีตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อการเสริมสร้างแรงงานที่สัมพันธ์ดีต่อกัน

( ) การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลเพื่อที่จะให้ลูกจ้างและนายจ้างได้เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของคนที่มีตามกฎหมายนั้น ยังกระทำไม่แพร่หลายเท่าที่ควร

( ) ปัญหาแรงงานนั้นเป็นปัญหาระดับชาติ เกินกำลังที่จะมีหน่วยงานเดียวรับผิดชอบอยู่และอีกทั้งภาวะความรับผิดชอบต่อปัญหาแรงงานในระดับกรมนั้นไม่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการตั้งหน่วยงานระดับกระทรวงและร่วมกันรับผิดชอบหลาย ๆ หน่วยงานจึงจะสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานของชาติได้เต็มที่

( ) .....  
.....  
.....

ภาคผนวก ๑

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

อุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถัก

คืออุตสาหกรรมในหมู่ใหญ่ซึ่งรวมถึงสถานประกอบการ ซึ่งดำเนินกิจการหลักในกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การปั่น การทอและการแต่งสำเร็จสิ่งทอสิ่งถัก, การผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทถัก สิ้นค้าสิ่งทอสิ่งถักสำเร็จรูป เช่น ผ้าปูโต๊ะ ผ้าเช็ดมือ ผลิตภัณฑ์จากผ้าใบ เครื่องเย็บปักถักร้อย ฯลฯ จากวัสดุที่ขยมา, การผลิตพรม เครื่องบุลาดและเสื่อ, เชือกสายระโยงระยาง เชือกเส้นใหญ่และแหวน, ผ้าที่แฉหรือฉาบผิว, ผาสักหลาดอีก

ค่าจ้าง

หมายถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ไม่ว่าจะกำหนดจำนวนหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร รวมถึงที่นายจ้างให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ไปทำงาน และในวันลาป่วย เป็นเงินก้อนหักภาษีเงินได้และเงินอื่นใด แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการจ่ายอย่างอื่นของนายจ้าง เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ โบนัส, เบี้ยขยัน อาหาร ที่พัก เสื้อผ้า ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

ลูกจ้าง

หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง ไม่ว่าจะค่าจ้างนั้นจะเป็นเงินหรือสิ่งของ และไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านอันไม่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง

ลูกจ้างประจำ

คือลูกจ้างที่นายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นประจำไม่ว่าจะกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างไว้อย่างไร

ลูกจ้างชั่วคราว

คือลูกจ้างที่นายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการชั่วคราว เพื่อทำงานอันมีลักษณะไม่สม่ำเสมอเป็นงานจร เป็นครั้งคราว หรือเป็นฤดูกาล ไม่ว่า

การจ้างนั้นจะกำหนดไว้เป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานที่ทำได้

#### ลูกจ้างทดลองงาน

คือลูกจ้างที่นายจ้างให้ทดลองทำงานก่อนว่าจะเป็นที่น่าพอใจของนายจ้างหรือไม่ หลังจากนั้นจึงจะตกลงจ้างไว้เป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือประจำเป็นระยะที่กฎหมายยอมให้จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำได้ แต่ต้องไม่เกิน 60 วัน

#### ลูกจ้างฝึกงาน

หมายถึงลูกจ้างซึ่งอยู่ในระยะการฝึกฝนหรือเรียนงาน นายจ้างอาจจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างอื่น ๆ หรืออาจจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แต่อาหารและที่พักก็ได้ หรือผู้ฝึกงานอาจจะต้องจ่ายเงินให้กับเจ้าของกิจการ เป็นค่าตอบแทนในการที่รับตนไว้เป็นผู้ฝึกงาน

#### การประสบอันตราย

มีแนวความคิดและนิยามในแนวทาง ๆ ดังนี้

1. ทำงานไม่ได้ชั่วคราว ( Temporary Disability ) คือการประสบอันตรายนจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติในระยะหนึ่ง และหายเป็นปกติสามารถกลับเข้าทำงานได้
2. พิการบางส่วน ( Permanent Partial Disability ) คือการประสบอันตรายถึงพิการ สูญเสียอวัยวะเพียงบางส่วนของร่างกาย (เช่น สูญเสียขาข้างหนึ่ง มือข้างเดียว แขนข้างเดียว หรือเท้าข้างเดียว เป็นต้น) หรือประสบอันตรายนร่างกายไม่สมบูรณ์แต่ยังไม่ถึงกับทุพพลภาพ
3. พิการโดยสิ้นเชิง ( Permanent Total Disability ) คือการประสบอันตรวยที่คงสูญเสียอวัยวะ หรือส่วนของร่างกายจนไม่สามารถทำงานใดตลอดไป เช่น สูญเสียขาทั้งสองข้าง มือหรือเท้าทั้งสองข้าง เป็นต้น

ข้อร้องทุกข์

หมายถึงข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่ยื่นต่อกรมแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้แก่

1. ค่าชดเชย ( Dismissal pay ) หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
2. ค่าจ้าง ( Wages ) หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการทำงานในเวลาทำงานปกติ
3. ค่าล่วงเวลา ( Overtime ) หมายถึงค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดวันและ/หรือเวลาทำงานปกติ
4. เงินประกัน ( Damagedeposit )
5. ค่าทำงานในวันหยุด ( Vocation wage )
6. ค่าช่วยเหลือ ( Subsidy )
7. เงินสะสม ( Accumulative fund )
8. ส้าเหตุหลายกรณี ( Two or more issues Combinded )
9. อื่น ๆ

ข้อพิพาทแรงงาน  
(Labour Dispute)

หมายความว่าข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การนัดหยุดงาน  
(Work Stoppage)

หมายความว่ากรณีที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

วันหยุดงาน  
(Duration)

คือจำนวนวันที่ลูกจ้างหยุดทำงานโดยนับวันตามปฏิทิน ตั้งแต่วันเริ่มต้นจนถึงวันกลับเข้าทำงาน

วันทำงานที่สูญเสีย  
(Mandays Lost)

คือจำนวนวันทำงานที่ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการนัดหยุดงาน คำนวณได้จากจำนวนคนทำงานที่เกี่ยวข้องในการนัดหยุดงาน คูณด้วยจำนวนวันหยุดงาน ตั้งแต่วันเริ่มนัดหยุดงานจนถึงวันสิ้นสุดของการนัดหยุดงาน

ไม่รวมวันหยุดงานประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี

การว่างงาน  
(Unemployment)

คือการหางานที่ให้ผลทางเศรษฐกิจทำไม่ได้

การทำงานต่ำกว่าระดับ  
(Underemployment)

คือการที่ผู้จ้างทำ ทำงานไม่เต็มที่

การทำงานต่ำกว่าระดับมีสองลักษณะคือ ที่ปรากฏให้เห็น (Visible Underemployment) และที่ไม่ปรากฏให้เห็น (Invisible Underemployment) การทำงานต่ำกว่าระดับที่ปรากฏให้เห็นได้แก่ การมีงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติโดยไม่สมัครใจ ซึ่งอาจเป็นเพราะมีงานให้ทำน้อย หรือหางานเต็มเวลาทำไม่ได้

การทำงานต่ำกว่าระดับที่ไม่ปรากฏให้เห็น แบ่งออกเป็นสองกรณี กรณีแรกได้แก่ การทำงานเต็มเวลาแต่มีรายได้ต่ำกว่าปกติเพราะได้งานทำไม่ตรงหรือต่ำกว่าความสามารถที่มีอยู่ เรียกว่า "การทำงานต่ำกว่าระดับแอบแฝง" (Disguised Underemployment) กรณีที่สองได้แก่ การทำงานเต็มเวลาในที่มีความสามารถในการผลิตต่ำกว่าปกติ เรียกว่า "การทำงานต่ำกว่าระดับศักยภาพ"

กำลังแรงงาน  
(Labour Force)

หมายถึง ผู้มีงานทำอันใดแก่บุคคลทุกคนที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป รวมถึงผู้ไม่มีงานทำอันใดแก่ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ประสงค์ที่จะทำงานและทำงานได้ และรวมผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ผู้ซึ่งไม่รวมอยู่ในประเภทผู้มีงานทำและไม่มีการทำในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ

แรงงานสตรี

หมายถึง กำลังแรงงานส่วนหนึ่งที่เป็นเพศหญิงและมีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ถึงอายุ 60 ปี

## การอพยพแรงงาน

คือการย้ายถิ่นที่อยู่จากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง การอพยพในที่นี้ จำกัด เฉพาะในประเทศหนึ่งเท่านั้น รวมทั้งการอพยพตามปกติ ขรรมคา และการอพยพไปเป็นจำนวนมาก ๆ การอพยพจากชนบทแห่งหนึ่งไปตั้งตัวมาหากินในอีกชนบทแห่งหนึ่ง หรืออพยพจากย่านชุมชนออกไปชนบท หรือจากชนบทเข้าไปย่านชุมชน อาจจะเป็นการไปชั่วคราว เพื่อทำงานหารายได้ แต่ไม่รวมถึงการไปทำงานเข้าเยนกลับ หรือการไปท่องเที่ยวที่ศานาจร

## ผู้จ้างทำ

(Employed Person)

ได้แก่บุคคลทุกคนที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป ซึ่ง

1. ในสปีคาคท์แห่งการสำรวจทำงานโดยรับค่าจ้าง เงินเดือน เล ก่าไร ส่วนแบ่ง หรือค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำ หรือ
2. ในสปีคาคท์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงาน แต่ยังคงมีตำแหน่งหน้าที่ การงาน หรือธุรกิจของตนเอง ได้หยุดงานชั่วคราวเนื่องจากเจ็บ ป่วย หยุดพักผอน หรือหยุดพักงานควยเหตุผลอื่น ๆ และจะได้รับเงิน ค่าจ้างในระหว่างที่หยุดงานหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนผู้ซึ่งในสปีคาคท์แห่ง การสำรวจไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางานทำเพราะรอการบรรจุเข้า ทำงาน หรือรอกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิมในกำหนดเวลา 30 วัน นับจากวันสัมภาระณ หรือ
3. บุคคลซึ่งทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจ หรือในไร่นา เกษตรของหัวหน้าครัวเรือน หรือสมาชิกในครัวเรือนที่มีความสัมพันธ์กันทางญาติ โดยการสมรส หรือรับมาเป็นบุตรบุญธรรม และเป็น ผู้มีชั่วโมงการทำงานตั้งแต่ 20 ชั่วโมงขึ้นไป ในสปีคาคท์แห่งการ สสำรวจ

ผู้ไม่มีงานทำ  
(Unemployed Person)

ได้แก่บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ประสงค์จะทำงาน และสามารถทำงานได้ ซึ่งหมายถึงบุคคลต่อไปนี้

1. ผู้ซึ่งในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ออกหางานทำโดยไปติดต่อสถานธุรกิจต่าง ๆ หรือผู้ที่ไปสมัครขอทำงานทางไปรษณีย์ หรือ
2. ผู้ซึ่งไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น ในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ และไม่ได้หางานทำเนื่องจากเจ็บป่วย และถ้าหากไม่เจ็บป่วยก็จะหางานทำ
3. ผู้ซึ่งไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น ในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจและไม่ได้หางานทำ เนื่องจากกิด หรือรู้ว่าหางานทำไม่ได้
4. ผู้ทำงานให้แก่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งมีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 20 ชั่วโมง และต้องการทำงานเพิ่มขึ้น

การลงทุน

คือการนำเงินทุนจากแหล่งต่าง ๆ ไปลงทุนเพื่อจัดสร้าง ทรัพย์สินทุน เพื่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการ และก่อให้เกิดการจ้างแรงงานขึ้น

ตลาดแรงงาน  
(Labor - market)

หมายถึง ที่ใด ๆ ก็ตามที่มีการตกลงหรือว่าจ้างเกี่ยวกับการจ้างระหว่างผู้ต้องการจ้างงานและผู้ประสงค์จะสมัครเข้าทำงาน การตกลงหรือว่าจ้างดังกล่าวอาจกระทำกันระหว่างบุคคลกลุ่มชนหรือสมาคม ในชนบท ในเมืองหรือจุดใดจุดหนึ่งก็ได้

คำว่า "ตลาด" ย่อมหมายถึงสถานที่ที่มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าตลอดจนกลไกต่าง ๆ ที่จะนำพาให้ซื้อและขายมาพบกัน ในทำนองเดียวกัน "ตลาดแรงงาน" ก็เป็นแหล่งซึ่งผู้ประสงค์จะสมัครเข้าทำงานกับผู้ต้องการแรงงานได้มีโอกาสมาพบกัน ส่วนจะตกลงอย่างไรในเรื่องราคาค่าจ้างนั้นย่อมขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (demand)



และอุปทาน (supply) ของแรงงาน (การซื้อขายสินค้าแตกต่าง  
กับการซื้อขายแรงงานก็เนื่องจากรัฐบาลให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงาน  
ในเรื่องต่าง ๆ เช่นกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายความปลอดภัย  
ในการทำงาน ฯลฯ) ในทัศนะของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการจัด  
หางาน เมื่อพูดถึงตลาดแรงงานก็จะหมายถึงผู้สมัครงานกับตำแหน่ง  
งานว่างที่นายจ้างมีอยู่ เพื่อจุดประสงค์ในการเสนอข่าวสารตลาด  
แรงงานให้แก่ประชาชนทั่วไปมุ่งสู่งานอาชีพใดเร็วขึ้น

## ภาคผนวก ๕

### แผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4

#### ในส่วนที่เกี่ยวกับทางคมนาคมแรงงานและการจ้างงาน

1. รัฐบาลจะต้องสร้างสันติในวงการแรงงาน โดยเฉพาะการดำเนินการแก้ไขพิจารณาแรงงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยควบคุมดูแลให้แรงงานบำเพ็ญตนอยู่ภายใต้กฎหมาย และไม่ก่อกวนอันตรายต่อสวัสดิภาพของชีวิต และทรัพย์สินหากมีการนัดหยุดงาน
2. ส่งเสริมให้นายจ้าง และผู้ประกอบการ เร่งปรับปรุงสวัสดิการ สภาพความเป็นอยู่ การครองชีพของลูกจ้าง การรักษาพยาบาลให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน และจัดสรรที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยควบคู่ไปด้วย
3. ปรับปรุงกฎหมายอัตราค่าจ้างแรงงานขึ้นค่าให้เหมาะสมกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น กล่าวคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขึ้นค่านั้นอาจจะพิจารณากำหนดตามความเหมาะสมของประเภทอุตสาหกรรมควบคู่ไปกับการกำหนดตามเขตของจังหวัด
4. จัดให้มีองค์กรที่จะให้ได้มีการพบปะหารือกันระหว่างสถาบันนายจ้างกับสภาแรงงานเป็นประจำ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน นอกจากนั้นนายจ้าง ลูกจ้างและหน่วยงานของรัฐ ควรแสดงและแถลงออกมาซึ่งเจตนารมณ์ที่จะเสริมสร้างบรรยากาศการลงทุนและธุรกิจให้ดีขึ้น
5. รัฐบาลจะต้องเน้นขยายงาน และโครงการพัฒนาที่สามารถจะสร้างงานเพิ่มได้ทันที และเป็นโครงการที่ใช้แรงงานสูง เช่น การก่อสร้างบูรณะซ่อมแซมถนนหนทาง ขุดคลองส่งน้ำ การก่อสร้าง การเคหะสถานทั้งในชนบทและเขตเมืองขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเร่งรัดหน่วยงานของรัฐที่มีโครงการดำเนินงานในชนบทที่เกี่ยวกับการจ้างงานมาก เช่น งานปลูกสร้างสวนป่า และงานสาธารณะต่าง ๆ ให้รีบเร่งดำเนินโครงการตามแผนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูแล้งระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม ให้มีการดำเนินงานอย่างเต็มที่ในทุกโครงการ

6. รัฐบาลจะเน้นส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก โดยปรับปรุงกฎหมายส่งเสริมการลงทุนใหม่มาตรการที่จะเอื้ออำนวยต่อการลงทุนในกิจการที่มีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ควรให้ขอเสนอพิเศษแก่ผู้ลงทุนถึงโอกาสและความเป็นไปได้ ในการเลือกใช้เทคนิคที่ใช้แรงงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนให้การส่งเสริมธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมและอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่ใช้ทุนน้อย แต่แรงงานมาก ให้สามารถแข่งขันกับกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้ตามสมควร

7. สนับสนุนองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานเช่น การตั้งศาลแรงงาน การปรับปรุงขอบเขตหน้าที่ ตลอดจนการขยายอัตรากำลังของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. เร่งให้หน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจบรรจุตำแหน่งงานที่ว่างอยู่เป็นการด่วน โดยหาทางเร่งวิธีการสอบบรรจุในตำแหน่งงานที่ยังว่างอยู่เป็นจำนวนมากในระบบราชการ

## ประวัติผู้เขียน

ผู้เขียนชื่อ นายสมพล นามสกุล ศรีวรชาติย์ เกิดเมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2495 ณ โรงพยาบาลศิริราช ผู้เขียนสำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต ทางบริหารบุคคล เมื่อ พ.ศ. 2518 ที่วิทยาลัยการค้า และได้เข้ารับการศึกษาระดับ ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านวิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีเดียวกันนั้นเอง

