



บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยธรรมชาติแล้วย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ทั้งนี้เนื่องจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่มีจุดมุ่งหมายแตกต่างกัน หรือมีผลประโยชน์ตรงกันข้ามกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ จุดมุ่งหมายของฝ่ายนายจ้างประการสำคัญที่สุด คือ การแสวงหากำไร (seeking profit) โดยมีความต้องการหาผลกำไรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อันขึ้นอยู่กับต้นทุนการผลิตว่าจะสูงหรือต่ำ ถ้าต้นทุนการผลิตสูงนายจ้างก็จะได้ผลกำไรน้อย ถ้าต้นทุนการผลิตต่ำนายจ้างก็จะได้รับผลกำไรสูง นายจ้างจึงจำเป็นต้องหาวิธีที่จะลดค่าเป็นค่าในการทุกวิถีทางเพื่อจะให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ แม้บางครั้งการพยายามลดต้นทุนการผลิตของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน หรือเป็นการเอาเปรียบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเท่ากับเป็นการขัดกับผลประโยชน์ของลูกจ้างที่มีจุดประสงค์ต้องการค่าตอบแทนในการทำงานให้กับนายจ้างที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและเป็นธรรมพอสมควร มีสวัสดิการที่เหมาะสมและได้รับความคุ้มครองสิทธิตามที่บัญญัติไว้โดยกฎหมาย ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โดยเหตุที่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังกล่าวข้างต้น ประเทศต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อแก้ไขความขัดแย้งเหล่านี้ให้หมดไป หรือลดน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายให้เป็นไปโดยราบรื่นอยู่ในลักษณะคุณภาพอันเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นผลให้เกิดความสงบในทางอุตสาหกรรม (Industrial Peace) และเมื่อมองย้อนพิจารณาการแรงงานสัมพันธ์ที่ไขว่คว้าหาแรงงานลดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ผ่านมามักจะเน้นการให้โอกาสลูกจ้างเรียกร้องในสิ่งต่าง ๆ อันลูกจ้างควรจะได้รับตั้งแต่ค่าจ้าง ประโยชน์อื่นนอกจากค่าจ้าง ตลอดจนไปถึงสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ และใฝ่พยายามที่จะส่งเสริมให้นายจ้างกับลูกจ้างหันหน้าเข้าเจรจากันในสิ่งที่ลูกจ้างเรียกร้อง ให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้าง

ในการเจรจากับนายจ้าง ถ้าเจรจาแล้วไม่ตกลงกันก็จะมีกรรมาชิกข้อพิพาทหรือนักหยุดงานตามกฎหมาย

ในปัจจุบันนี้ความเกี่ยวพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะค้ำึงถึงค้ำานวัตถุที่ต่างจะให้ผลตอบแทนซึ่งกันและกันโดยประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายได้ให้และได้รับว่าเท่ากันหรือไม่ อันจะถือว่าเป็นธรรมในอุดมคติเพียงแต่อย่างเดียวนั้นมิได้แล้ว ยังต้องค้ำึงถึงกรรให้หน้าใจและความเข้าใจซึ่งกันและกันด้วย เพราะความต้องการของมนุษย์ในการทำงานมีสิ่งที่มีความจำเป็นนอกเหนือจากการได้มาซึ่งค่าตอบแทนเพื่อใช้ในการยังชีพของตนเองและครอบครัวอีก ก็คือความพอใจที่จะทำงาน

การสร้างความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจอาจกระทำได้ด้วยหลายวิธี วิธีหนึ่งที่สำคัญ คือ ทำอย่างไรที่จะให้ลูกจ้างคนงานมีความรู้สึกว่าจะทำงานที่นั่นเป็นของตนเอง และตนมีความผูกพันกับงานที่ใดทำหรือจะทำต่อไป ฉะนั้นจึงมีการให้โอกาสแก่ลูกจ้างโดยการให้ฝ่ายลูกจ้างเข้ามามีส่วนให้ความคิดเห็นหรือแม้การแนะนำในการจัดการของฝ่ายนายจ้างตามสมควร ไม่ว่าจะเป็นในค้ำานการประกอบกิจการของนายจ้างหรือในค้ำานการปกครองโรงงานลูกจ้างก็ตาม ดังนั้น การแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่จึงค้ำึงถึงแนวความคิดเรื่องกรรเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ (Workers' Participation in Management) มากขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้ดีขึ้นด้วย

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการก็เป็นกรรให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างวิธีหนึ่ง โดยการให้ลูกจ้างส่งตัวแทนลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้างได้ ตัวแทนของลูกจ้างนี้อาจจะได้อาจจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งจากลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น

สำหรับประเทศไทยได้ยอมรับหลักการตามแนวความคิดที่ให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย จึงได้นำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หมวด ๕ กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (Employees' Committees) ขึ้นในสถานประกอบการต่าง ๆ ได้

ความสำคัญของปัญหา

เมื่อพิจารณาจากขอบข่ายการดำเนินงานของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในสถานประกอบการต่าง ๆ นับตั้งแต่การรับสมัครคนงานเข้าทำงาน การฝึกงาน การแนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงาน การสร้างชื่อของสถานที่ทำงาน อนาคตของคนงาน การคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ดีขึ้น ตลอดจนการวางระเบียบกฎเกณฑ์ทั่วไปในการทำงาน ลักษณะของการจัดการเหล่านี้ลูกจ้างสามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับนายจ้างได้ อาจจะด้วยการเสนอแนะวิธีการที่จะริเริ่มการสร้างงานขึ้นใหม่ การทบทวนปรับปรุงงานเดิมให้ดียิ่งขึ้น หรือการยกเลิกงานบางอย่างที่เห็นว่าไม่เป็นประโยชน์เสีย การเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างด้วยการเข้าร่วมปรึกษาหารือเสนอแนะ เช่นนี้ นายจ้างสามารถนำไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและดำเนินการตามแต่จะเห็นควรได้ ซึ่งถ้านายจ้างสามารถเปิดโอกาสเหล่านี้ให้แก่ลูกจ้างอย่างมีระเบียบหรือมีแนวการปฏิบัติที่เหมาะสมรัดกุมโดยให้ลูกจ้างทุก ๆ คน เข้าใจถึงวิธีการที่จะเข้าไปร่วมงานได้ความีวิธีการ ขั้นตอนอย่างไร มีขอบเขตเพียงใด ก็จะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นตนเองมีส่วนร่วมกันสร้างขึ้นด้วย ในทางตรงข้ามหากมีความบกพร่อง ตนเองก็ย่อมมีความรับผิดชอบที่ควรจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคือปรับปรุงความบกพร่องให้ดีขึ้นด้วย

วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการจึงมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างอย่างเป็นระเบียบมีกฎเกณฑ์ และสร้างความพอใจในการทำงานของลูกจ้างได้มากขึ้น ดังนั้น หลักจากที่สามารถสร้างความรู้สึกแก่ลูกจ้างให้รู้สึกว่าการทำงานนั้นลูกจ้างทุกคนมีส่วนร่วมโดยตนเองด้วยแล้ว ลูกจ้างก็จะเกิดมีแรงกระตุ้นจากตัวของลูกจ้างเองในการทำงาน โดยที่ฝ่ายนายจ้างไม่จำเป็นต้องไปชักนำหรือเร่งเร้าลูกจ้างอยู่ตลอดเวลา ลูกจ้างจะมีพลังความคิด พลังความรับผิดชอบและพลังที่จะทำงานให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดแรงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน (Workers' Motivation) สูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงาน (Workers' Productivity) ก็จะสูงขึ้น และช่วยส่งเสริมความเข้าใจต่อกัน (Understandings) การร่วมปฏิบัติการ (Co-operation) การติดต่อสมาคม (Communication) และแก้ปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือแม้กระทั่งระหว่างลูกจ้างกันเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ฝ่ายนายจ้างทราบ

ความต้องการและปัญหาของลูกจ้าง การเข้าใจผิดและข้อข้องใจต่าง ๆ ก็จะสามารถทำให้หมดไปโดยง่าย ปัญหาแรงงานก็จะถูกขจัดให้หมดไปไม่เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น ทำให้เกิดความสงบทางอุตสาหกรรมซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
๒. เพื่อศึกษาแนวความคิดเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ (Workers' Participation in Management)
๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความสัมพันธ์อันดีของนายจ้างลูกจ้าง โดยคณะกรรมการลูกจ้าง
๔. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในลักษณะของคณะกรรมการลูกจ้างให้ดีขึ้น
๕. เพื่อเสนอแนะปรับปรุงทบทวนมติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย
๖. เพื่อเป็นแนวทางให้มีการศึกษาเรื่องนี้ให้กว้างขวางและครอบคลุมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ปัญหาเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางมากไม่อาจจะทำการศึกษาวิจัยได้ครบในทุกเรื่อง จึงจำเป็นต้องจำกัดขอบเขตเฉพาะเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หมวด ๕ มาตรา ๔๕ ถึงมาตรา ๕๓ เท่านั้น โดยกล่าวถึงการแรงงานสัมพันธ์ แนวความคิดการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ คณะกรรมการลูกจ้างตามหลักทั่วไปและคณะกรรมการตามกฎหมายไทย โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ คือ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ทั้งนี้ เพราะประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นประเทศเริ่มแรกที่มีบทบัญญัติกฎหมายเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างและใช้มาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยได้นำหลักการของกฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างนี้มาใช้เป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายด้วย และประเทศในแถบเอเชียเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นและอินเดีย ทั้งนี้ เพราะประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการพัฒนาและความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมากที่สุด และประเทศอินเดียเป็นประเทศทางเอเชียที่มีสภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่คล้ายคลึงกับประเทศไทยมากที่สุด

นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาวิเคราะห์ทัศนคติเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการลูกจ้างในทางปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบทบัญญัติของกฎหมายปัจจุบันมากน้อยเพียงใด เพื่อวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพ ตลอดจนข้อดีข้อเสียของกฎหมายที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

วิธีดำเนินการวิจัย

ได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ ๒ วิธี คือ

ก. การวิจัยภาคเอกสาร ศึกษาศึกษาวิจัยข้อมูลเอกสารทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ที่มา แนวความคิดทฤษฎี หลักกฎหมาย และตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ของไทย

ข. การวิจัยภาคสนาม ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ชนสง และรัฐวิสาหกิจ ศึกษารวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าตามวิธีการดังต่อไปนี้

๑. วิธีการรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลด้วยการแยกสถานประกอบกิจการในเขตกรุงเทพมหานครออกเป็นประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ชนสง และรัฐวิสาหกิจ ทั้งที่มีการจัดตั้งและไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น โดยการสร้างแบบสอบถามแล้วนำไปสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างตามสถานประกอบการที่กำหนดไว้โดยตรง

๒. ประชากรตัวอย่าง ใ้แบ่งสถานประกอบกิจการเป็น ๒ ประเภท คือ สถานประกอบกิจการที่มีคณะกรรมการลูกจ้าง และสถานประกอบกิจการที่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง

ก). สถานประกอบกิจการที่มีคณะกรรมการลูกจ้าง กำหนดประชากรตัวอย่างไว้ ๓ ประเภท คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเลือกจากสถานประกอบกิจการในเขตกรุงเทพมหานคร ๑๕ เขต ได้แก่ เขตดุสิต บางกอกใหญ่ บางกะปิ บางเขน บางรัก ปทุมวัน ป้อมปราบศัตรูพ่าย พญาไท พระนคร พระโขนง ภาษีเจริญ มีนบุรี บานนาวา ราษฎร์บูรณะและห้วยขวาง โดยกำหนดจำนวนสถานประกอบกิจการในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง ๑๕ เขตนี้ไว้ ๕๐ แห่ง ทั้งนี้จากจำนวนสถานประกอบกิจการ

ที่มีคณะกรรมการลูกจ้างตามข้อมูลของกองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน ปรากฏว่ามีสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครที่แจ้งว่า มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๒๖ มีทั้งหมด ๓๓ แห่ง ซึ่งเมื่อแบ่งเป็นเขตต่าง ๆ แล้วจะได้ ๑๕ เขตดังกล่าว แต่เนื่องจากผู้เขียนมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา เพราะมีระยะเวลาในการสำรวจข้อมูลสนามชั่วคราวอันสั้นและประกอบกับต้องเดินทางไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างตามสถานประกอบการแต่ละแห่งตามเขตต่าง ๆ โดยตรง ไม่สามารถส่งแบบสอบถามทางไปรษณีได้ ทำให้ไม่สามารถกำหนดให้สถานประกอบการทั้ง ๓๓ แห่ง เป็นประชากรตัวอย่างได้ จึงกำหนดไว้เพียง ๕๐ แห่ง ซึ่งเทียบเท่ากับ ๒๘.๘๘ เปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งจำนวนสถานประกอบการตามเขตต่าง ๆ ดังนี้

เขตคูสิต บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ ห้วยขวาง เขตละ	๑ แห่ง
เขตพระนคร มีนบุรี เขตละ	๒ แห่ง
เขตบางรัก ป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตละ	๓ แห่ง
เขตบางกะปิ ปทุมวัน พญาไท ยานนาวา ราษฎร์บูรณะ เขตละ	๔ แห่ง
เขตบางเขน	๗ แห่ง
เขตพระโขนง	๘ แห่ง

สำหรับประชากรตัวอย่างประกอบด้วย นายจ้าง ๕๐ ราย ลูกจ้าง ๑๐๐ ราย และกรรมการลูกจ้าง ๑๐๐ ราย รวม ๒๕๐ ราย จำนวนลูกจ้าง ๑๐๐ ราย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานประกอบการโดยวิธี Accidental Sampling จากสถานประกอบการละ ๒ ราย ส่วนกรรมการลูกจ้าง ๑๐๐ ราย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานประกอบการโดยวิธี Simple Random Sampling ควบคู่การนำรายชื่อของกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งมาเขียนทำเป็นฉลากแล้วจับขึ้นมา สถานประกอบการละ ๒ ราย

ข) สถานประกอบการที่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง กำหนดประชากรตัวอย่างไว้ ๒ ประเภท คือ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยกำหนดสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเขตเดียวกันกับข้อ ก) ทั้ง ๑๕ เขต และกำหนดจำนวนสถานประกอบการทั้ง ๑๕ เขต มีจำนวน ๕๐ แห่งเช่นเดียวกัน ทั้งนี้จากสถิติจำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปของทั้ง ๑๕ เขตดังกล่าว ของกองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๒๖ มาทำการแบ่งออกเป็นกลุ่มตาม

จำนวนสถานประกอบกิจการได้ ๗ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑	จำนวนสถานประกอบกิจการ	ตั้งแต่	๑ - ๕๐	แห่ง
กลุ่มที่ ๒	จำนวนสถานประกอบกิจการ	ตั้งแต่	๕๑ - ๑๐๐	แห่ง
กลุ่มที่ ๓	จำนวนสถานประกอบกิจการ	ตั้งแต่	๑๐๑ - ๑๕๐	แห่ง
กลุ่มที่ ๔	จำนวนสถานประกอบกิจการ	ตั้งแต่	๑๕๑ - ๒๐๐	แห่ง
กลุ่มที่ ๕	จำนวนสถานประกอบกิจการ	ตั้งแต่	๒๐๑ - ๒๕๐	แห่ง
กลุ่มที่ ๖	จำนวนสถานประกอบกิจการ	ตั้งแต่	๒๕๑ - ๓๐๐	แห่ง
กลุ่มที่ ๗	จำนวนสถานประกอบกิจการ	ตั้งแต่	๓๐๑ - ๓๕๐	แห่ง

และสามารถแยกกลุ่มจำนวนสถานประกอบกิจการของทั้ง ๑๕ เขต ได้ดังนี้

กลุ่มที่ ๑	จำนวนตั้งแต่ ๑ - ๕๐ แห่ง มี	
	เขตบางกอกใหญ่	๒๕ แห่ง
	เขตมีนบุรี	๔๑ แห่ง
กลุ่มที่ ๒	จำนวนตั้งแต่ ๕๑ - ๑๐๐ แห่ง มี	
	เขตคูสิต	๕๕ แห่ง
	เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	๕๕ แห่ง
	เขตภาษีเจริญ	๔๐ แห่ง
	เขตพระนคร	๔๓ แห่ง
	เขตราษฎร์บูรณะ	๔๕ แห่ง
	เขตห้วยขวาง	๔๔ แห่ง
	เขตบางกะปิ	๔๗ แห่ง
กลุ่มที่ ๓	จำนวนตั้งแต่ ๑๐๑ - ๑๕๐ แห่ง มี	
	เขตบางเขน	๑๑๖ แห่ง
	เขตพญาไท	๑๒๒ แห่ง
กลุ่มที่ ๔	จำนวนตั้งแต่ ๑๕๑ - ๒๐๐ แห่ง มี	
	เขตปทุมวัน	๑๕๒ แห่ง
	เขตกยานนาวา	๑๔๘ แห่ง
กลุ่มที่ ๕	จำนวนตั้งแต่ ๒๐๑ - ๒๕๐ แห่ง ไม่มี	

กลุ่มที่ ๒ จำนวนตั้งแต่ ๒๕๑ - ๓๐๐ แห่ง มี
เขตบางรัก ๒๖๔ แห่ง

กลุ่มที่ ๓ จำนวนตั้งแต่ ๓๐๑ - ๓๕๐ แห่ง มี
เขตพระโขนง ๓๔๐ แห่ง

เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีเขตที่มีสถานประกอบกิจการไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้น การ
แบ่งจำนวนสถานประกอบกิจการจึงพยายามที่จะให้ตัวแทนของแต่ละกลุ่มมากที่สุด เพราะ
ฉะนั้นจึงแบ่งสถานประกอบกิจการสำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ มีจำนวนสถานประกอบกิจการอยู่ ๒ เขต กำหนดให้เขตละ ๑ แห่ง
เป็นตัวแทนกลุ่ม

กลุ่มที่ ๒ มีจำนวนสถานประกอบกิจการอยู่ ๓ เขต กำหนดให้เขตละ ๒ แห่ง
เป็นตัวแทนกลุ่ม

กลุ่มที่ ๓ มีจำนวนสถานประกอบกิจการอยู่ ๒ เขต กำหนดให้เขตละ ๓ แห่ง
เป็นตัวแทนกลุ่ม

กลุ่มที่ ๔ มีจำนวนสถานประกอบกิจการอยู่ ๒ เขต กำหนดให้เขตละ ๔ แห่ง
เป็นตัวแทนกลุ่ม

กลุ่มที่ ๕ มีจำนวนสถานประกอบกิจการอยู่ ๑ เขต กำหนดให้เขตละ ๖ แห่ง
เป็นตัวแทนกลุ่ม

กลุ่มที่ ๖ มีจำนวนสถานประกอบกิจการอยู่ ๑ เขต กำหนดให้เขตละ ๗ แห่ง
เป็นตัวแทนกลุ่ม

ซึ่งเมื่อรวมทั้งหมดแล้วจะมีจำนวนสถานประกอบการเพียง ๔๓ แห่ง ซากอีก ๗
แห่ง จึงเพิ่มจำนวนสถานประกอบการในกลุ่มที่ ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕ กลุ่มละ ๑ แห่ง และ
กลุ่มที่ ๖ อีก ๒ แห่ง รวมเป็นสถานประกอบการทั้งหมด ๕๐ แห่ง

สำหรับประชากรตัวอย่างประกอบด้วย นายจ้าง ๕๐ ราย ลูกจ้าง ๑๐๐ ราย
รวม ๑๕๐ ราย ทั้งนี้เนื่องจากเป็นสถานประกอบการที่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง ประ-
ชากรตัวอย่างจึงมีเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น ส่วนวิธีการสุ่มตัวอย่างลูกจ้าง ๑๐๐
ราย ก็ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Accidental Sampling เช่นเดียวกับสถาน
ประกอบกิจการที่มีคณะกรรมการลูกจ้าง

๓. การสร้างแบบสอบถาม ใ้กำหนดประเด็นในการสอบถามดังต่อไปนี้

ก). จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งและไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยแบ่งเป็น ๕ กลุ่ม จากการแบ่งสถานประกอบการกิจการตามจำนวนลูกจ้างของกองวิชาการ กรมแรงงาน ดังนี้ ตั้งแต่ ๕๐ คน ถึง ๙๙ คน ตั้งแต่ ๑๐๐ คน ถึง ๒๙๙ คน ตั้งแต่ ๓๐๐ คน ถึง ๔๙๙ คน ตั้งแต่ ๕๐๐ คน ถึง ๙๙๙ คน และตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป

เหตุที่กำหนดสถานประกอบการที่ลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป เพราะเห็นว่า จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ซึ่งเมื่อพิจารณาสภาพสังคมไทย สภาพดั้งเดิมเป็นสังคมเกษตรกรรมเพิ่งเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมไม่นานมานี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีจำนวนลูกจ้างไม่มาก จึงทำให้กิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๕๐ คน มีความเป็นอยู่และการบังคับบัญชาแบบครอบครัวอยู่แล้ว และกฎหมายในปัจจุบันก็กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปเท่านั้น ที่สามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

ข). ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเกี่ยวกับการจัดตั้ง และเหตุผลที่ไม่มีการจัดตั้ง เพื่อต้องการทราบว่าสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นนั้น มีความคิดเห็นอย่างไรในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

ค). วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างสามารถจัดตั้งได้ทั้งวิธีการเลือกตั้งโดยลูกจ้าง แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงาน และทั้งสองวิธีผสมกัน จึงต้องการที่จะทราบวิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่นิยมใช้

ง). ความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ การที่กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้นั้น จำนวนลูกจ้างจึงเป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อทราบถึงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่เหมาะสมในการจัดตั้ง

จ). วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้าง และวิธีการกำหนดบุคคลที่จะเป็นตัวแทนอาจทำได้หลายวิธีการ โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งก็ได้ ความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องนี้จะทำให้ทราบถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

๑). วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อแสดงว่า การที่กฎหมายปัจจุบันกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีวาระคราวละ ๓ ปีนั้น เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมหรือมากเกินไปเพียงใด

๒). อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง การที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่ปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ เพื่อต้องการทราบว่า เป็นการให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้างที่เหมาะสมแล้ว น้อยเกินไป หรือมากเกินไป เพราะเหตุใด และควรให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้างปรึกษาหารือในเรื่องใดบ้าง เพราะตามกฎหมายกำหนดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างในเรื่องจรรยาบรรณการลูกจ้าง เพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการเท่านั้น

๓). ระยะเวลาการประชุมตามปกติของคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อต้องการทราบว่า การที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างตามปกติทุกระยะเวลา ๓ เดือนนั้น เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมแล้วหรือไม่

๔). ข้อกำหนดที่นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงาน การที่กฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อนในกรณีเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชักขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง หรือการกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้คณะกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เป็นวิธีการที่เหมาะสมแล้วหรือไม่ ประการใด และเรื่องที่ต้องขออนุญาตศาลนี้ควรเป็นเรื่องใดบ้าง เพราะการให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างทางปฏิบัตินายจ้างอาจไม่พอใจและทำให้เกิดปัญหาแก่การบริหารงาน หรือการจัดการเรื่องการลงโทษทางวินัยของฝ่ายจัดการในสถานประกอบการได้

๕). ความสามารถและความพอใจในตัวบุคคลที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง ในกรณีที่สถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างนั้น ผู้ทำการวิจัยต้องการจะทราบถึงความรู้สึกของนายจ้างลูกจ้างถึงความสามารถที่มีในตัวบุคคลที่เป็นกรรมการลูกจ้าง

๖). ผลของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น สามารถก่อให้เกิดความเข้าใจและปรองดองการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการบัญญัติกฎหมายใน

เรื่องนี้อย่างไรหรือไม่ เพื่อต้องการทราบว่า ผลของการจัดตั้งสามารถทำให้บรรลุดัง
ประสงค์ของกฎหมายได้มากน้อยเพียงใดหรือไม่

ฎ). ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน เพื่อต้องการ
ทราบความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับการมีคณะกรรมการลูกจ้างว่าเป็นการปฏิบัติ
หน้าที่ซ้ำซ้อนกับคนของสหภาพแรงงานหรือไม่ เพราะเมื่อมีการพิจารณานำบทบัญญัติกฎหมาย
เรื่องคณะกรรมการลูกจ้างนี้มาใช้ในประเทศไทย ได้มีการคัดค้านอย่างมากจากสหภาพแรงแ
งานว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างขึ้นมาซ้ำซ้อนกับสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดความแตก
แยกกันในระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง และเพื่อแสดงความคิดเห็นที่คณะกรรมการลูกจ้างมีส่วน
ในการส่งเสริมระบบสหภาพแรงงานหรือไม่ เพราะตามกฎหมายสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างใน
สถานประกอบการเป็นสมาชิกจำนวนตั้งแต่ ๑ ใน ๕ ก็มีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

ฉ). บทบาทของคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อต้องการทราบว่าคณะกรรมการ
ลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นสามารถคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ช่วย
ลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการให้น้อยลงได้ สามารถเสริม
สร้างผลประโยชน์ให้แก่ฝ่ายจ้างทางด้านการทำงาน การผลิต การดำเนินกิจการ และส่งเสริม
เสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น ได้อย่างไรหรือไม่ ซึ่งสามารถ
นำมาสรุปถึงข้อดีข้อเสียของคณะกรรมการลูกจ้างในทางปฏิบัติได้

ช). การเผยแพร่การมีคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น
ในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างควรจะเผยแพร่ต่อไปหรือไม่ เพราะในปัจจุบันจาก
จำนวนสถานประกอบการที่สามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้เฉพาะเขตกรุงเทพฯ
มีจำนวน ๒,๐๖๓ แห่ง^๑ แต่จำนวนที่แจ้งการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างไปยังกรมแรงงาน
มีเพียง ๗๓ แห่ง^๒ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓ เท่านั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีจำนวนน้อยมาก

ซ). ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องคณะกรรมการ
ลูกจ้าง เพื่อต้องการทราบปัญหาและอุปสรรคที่พบในทางปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายในเรื่องนี้

^๑ จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปในกรุงเทพฯ ของ
กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๒๖

^๒ จำนวนสถานประกอบการที่แจ้งการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ของกอง
แรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๒๖

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างเป็นตารางพื้นฐาน ด้วยการใช้สถิติจำนวน ร้อยละ และสรุปผลสถิติที่ปรากฏตามตารางและเหตุผลต่าง ๆ ที่ได้รับจากแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากภาคสนามนี้มาวิเคราะห์กับข้อมูลภาคเอกสารทั้งหมด เพื่อสรุปเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

๕. ระยะเวลาที่ใช้ในการ สัมภาษณ์

การรวบรวมข้อมูลภาคสนามเริ่มทำในระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๖ ถึง วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๖

๖. ปัญหาและข้อจำกัดในการ เก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลภาคสนามค่อนข้างมีปัญหา เพราะการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากประชากรตัวอย่างต้องเดินทางไปสัมภาษณ์ตามสถานประกอบการ แต่ละแห่ง โดยตรง ซึ่งมีจำนวนถึง ๔๐๐ ราย ไม่สามารถส่งแบบสอบถามไปยังประชากร ตัวอย่าง ทางไปรษณีย์ได้ ประกอบกับระยะเวลาระหว่างดำเนินการ สัมภาษณ์ตรงกับช่วงเวลาที่ กรุงเทพมหานคร เกิดสภาพน้ำท่วมในเขตท้องที่ที่ต้องรวบรวมข้อมูลสนามหลายเขต ทำให้การเก็บข้อมูลล่าช้าและใช้เวลามาก

นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลในสถานประกอบการก็ต้องเก็บข้อมูลจาก ประชากรตัวอย่างทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ แห่ง เดียวกัน ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะฝ่ายนายจ้าง ก็จะทำให้ข้อมูลจากฝ่ายอื่น ๆ ที่สัมภาษณ์มาแล้วใช้ไม่ได้ไปด้วย

นิยามเชิงปฏิบัติการ

สถานประกอบการ หมายความว่า สถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ซึ่งแบ่งเป็นกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ขนส่ง และรัฐวิสาหกิจ

ตำแหน่งของบุคคลในสถานประกอบการ หมายความว่า ผู้ที่อยู่ในฐานะนายจ้าง ลูกจ้าง และกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่ง

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงจ้างลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำแทน ผู้มีอำนาจกระทำแทนหรือจัดการแทนนิติบุคคล หรือบุคคลผู้อยู่ในฐานะฝ่ายจัดการ

ลูกจ้าง หมายความว่าถึง ผู้ซึ่งตกลงรับจ้างในสถานประกอบการ ยกเว้นบุคคล
ผู้ที่มีฐานะเป็นนายจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง หมายความว่า คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดไว้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. การพัฒนาระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
๒. การกำหนดรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการที่
ถูกต้อง
๓. การขจัดหรือลดปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างลูกจ้างด้วย
การส่งเสริมความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง
๔. การเสนอแนะปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราช-
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย