

ความช่วยเหลือทางวิชาการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ
กับผลกระทบต่อการพัฒนาการบริหารแรงงานของไทย



การบริหารผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อให้สะดวกแก่การทำความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับอิทธิพลของข้อเสนอแนะ
ของผู้เชี่ยวชาญนโยบายและการดำเนินงานของรัฐบาล ผู้เขียนขอสรุปข้อเสนอแนะแต่ละด้าน
พร้อมทั้งวิเคราะห์ให้เห็นถึงการดำเนินงานของรัฐบาลที่สอดคล้องกัน ดังนี้คือ

๑. ค่านบริหารแรงงาน

ก. ค่านบริหารแรงงานทั่วไป

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแรงงานทั่วไปสรุปได้ดังนี้

๑. จัดตั้งกรมแรงงานโดยมีกองกำลังคน กองจัดการแรงงานสัมพันธ์

กองมาตรฐานแรงงานและตรวจสอบ กองวิจัยและสถิติ กองเงินทดแทน^(๑)

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรม^(๒)

๓. จัดตั้งกระทรวงแรงงาน^(๓)

๔. ควรให้สถานประกอบการทั้งหมดอยู่ในสังกัดกระทรวงเดียวกัน หรือให้มีการปรึกษาหารือระหว่างกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีนโยบายแรงงานในแนวเดียวกัน^(๔)

๕. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน ซึ่งออกโดยอาศัยประกาศคณะปฏิวัติ

ฉบับที่ ๑๐๓ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔^(๕)

เมื่อพิจารณาจากข้อเสนอแนะดังกล่าว จะเห็นว่ามีส่วนที่รัฐบาลไทยได้นำมาใช้
เป็นแนวนโยบายและแก้ปัญหา ดังนี้

(๑) ข้อเสนอแนะของนาย ราล์ฟ ซี มัวร์ และนายคิมบลิว เจ ฮัด
(๒) ข้อเสนอแนะของนาย ซี สเปนเซอร์ คุก
(๓) ข้อเสนอแนะของนาย ไอ จี แมคคูลลอค
(๔) Ibid.
(๕) Ibid.

๑. การเสนอแนะให้จัดตั้งกรมแรงงานนั้นเริ่มมีมาตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. ๒๕๐๑ แต่เนื่องจากแรงงานในวงการอุตสาหกรรมมีน้อยมาก ปัญหาที่สำคัญในขณะนั้นก็ได้แก่ ปัญหาการว่างงาน การทำงานต่ำระดับ แรงงานไม่มีฝีมือ และการขาดข้อมูลทางสถิติ แต่เป็น ปัญหาที่ไม่รุนแรงรัฐบาลจึงไม่ให้ความสำคัญต่องานแรงงานเท่าใดนัก ต่อมาเมื่อรัฐบาลได้เร่ง พัฒนาอุตสาหกรรม ดังจะเห็นได้จาก การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ระยะแรก (๒๕๐๔ - ๒๕๐๗) ซึ่งมีผลให้จำนวนแรงงานในวงการอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น กอง แรงงานก็ได้ยกฐานะขึ้น เป็นส่วนแรงงานในปี ๒๕๐๕ ประกอบกับขอเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ อีกท่านหนึ่ง ส่วนแรงงานก็ได้รับสถาปนาเป็นกรมแรงงานในปี ๒๕๐๕ โดยแบ่งเป็น ๕ กอง คือ สำนักงานเลขาธิการกรม กองพัฒนาอาชีพ กองการจัดหางาน กองคุ้มครองแรงงานและ แรงงานสัมพันธ์ และกองวิชาการและสถิติแรงงาน^(๑) ต่อมาในปี ๒๕๐๖ ได้แบ่งงานของกรม ในส่วนกลางออกเป็น ๔ กอง โดยรวมทั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนด้วย และในส่วนภูมิภาค เป็นสำนักงานแรงงานจังหวัด^(๒)

เมื่อพิจารณาเหตุผลที่มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในช่วงเวลานี้ก็จะพบว่า จากผลสำเร็จของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ๒ ฉบับแรก ซึ่งทำให้แรงงานในวงการ อุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นก็ได้ ทำให้มีผู้ประสบอันตรายจากการทำงานเพิ่มขึ้นมาก ประกอบกับ สภาพการทำงานโดยทั่วไปยังไม่ได้มาตรฐาน ดังจะเห็นได้จากจำนวนผู้ประสบอันตราย เฉพาะ ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่าที่กรมแรงงานได้รับแจ้งในปี ๒๕๑๐ มี ๒๒๑ ราย ได้เพิ่มขึ้นเป็น ๔๑๕ รายในปี ๒๕๑๔ คิดเป็นจำนวนค่าทดแทนประมาณ ๑๗.๒ ล้านบาท^(๓)

(๑) "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๐๕", ราชกิจจานุเบกษา ๘๓ (๕ สิงหาคม ๒๕๐๕).

(๒) "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๐๖", ราชกิจจานุเบกษา ๘๐ (๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๐๖).

(๓) กรมแรงงาน, กองวิชาการและวางแผน, รายงานการบริหารแรงงานของ กรมแรงงาน ปีที่ ๑๓, หน้า ๓.

ตั้งที่ใดกล่าวมาแล้วในข้อ ข) ถึงปัญหาแรงงานที่ซับซ้อนในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ซึ่งในบางกรณีมีความรุนแรงถึงขั้นที่กระทรวงมหาดไทยและสำนักนายกรัฐมนตรีต้องเข้าดำเนินการ ในขณะที่แม้ว่าเหตุการณ์จางและการวางงานก็ได้ปรากฏเด่นชัดขึ้นด้วย ทำให้ปัญหาแรงงานกลายเป็นปัญหาาระดับชาติ ซึ่งต้องมีการกำหนดนโยบายและมาตรการด้านแรงงานให้สัมพันธ์กับนโยบายระดับชาติอื่น ๆ ทั้งจำเป็นจะต้องเพิ่มกำลังคนและงบประมาณให้เพียงพอที่จะเข้ารับปัญหาได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจึงได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงฐานะของกรมแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ ให้กระทรวงมหาดไทยจัดทำแผนงานและรายละเอียดเสนอ^(๑) ซึ่งต่อมาร่างกฎหมายจัดตั้งกระทรวงก็ได้ถูกเสนอเข้าสภา แต่สภาได้ถูกยุบเลิกไปในเดือนมิถุนายน ๒๕๑๘

๒. ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นปฏิบัติงานของกรมหลายคณะกรรมการด้วยกัน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่นคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างศาว่าเป็นต้น

๓. การแก้ไขกฎหมายแรงงานให้เหมาะสม ขอเสนอแนะมีขึ้น ๒ ครั้ง ระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๒๐ ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวจะเห็นว่าการแก้ไขกฎหมายแรงงานสองฉบับคือ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีเหตุผลสำคัญอันหนึ่งของการแก้ไขก็คือ ได้มีการโต้แย้งกันว่าประกาศคณะปฏิวัติมีสภาพเป็นกฎหมายหรือไม่

(๑) นิคม จันทรวาทูร, "การปรับปรุงหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านแรงงาน", รวมบันทึกการปฏิบัติงานของกรมแรงงานและปัญหาแรงงาน, หน้า ๕.

จากนั้นจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสองฉบับคือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งให้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออกตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

หากแยกพิจารณากฎหมายที่ได้รับการปรับปรุงเหล่านี้ออกเป็น ๓ ประเภท คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว จะพบว่า

ก. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีบทบัญญัติที่ปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญดังนี้คือ

- (๑) ให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในหมวดที่ ๑
- (๒) ปรับปรุงวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานในหมวดที่ ๒
- (๓) กำหนดให้มีสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานในหมวดที่ ๔
- (๔) ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง
- (๕) มีบทบัญญัติเกี่ยวกับศาลแรงงาน^(๑)

ข. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อขจัดปัญหาความยากจน การแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้รัดกุมเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งจะทำให้สามารถบรรลุลูกประสงค์นั้น จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐบาลชุดนายสัญญา ธรรมศักดิ์ ได้อนุมัติแล้วพร้อมที่จะเข้าสู่สภานิติบัญญัติ แต่สภานี้ได้สิ้นสุดลงเสียก่อน^(๒) จึงจำเป็นต้องใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมต่อไป จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้งเนื่องจากเหตุผลทางการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศไทยนี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหารแรงงานที่สำคัญ

(๑) ศึกษาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ปี พ.ศ. ๒๕๑๘

(๒) บันทึกที่ มท.๑๒๐๒/๑๐๖๕๑ เรื่องแนวปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน

ค. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้แก้ไขปรับปรุง
ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้คลุมถึงเรื่องเหล่านี้ คือ

- ก) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการ
ผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศ หรืออยู่ระหว่างรอการเนรเทศ
- ข) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
ว่าด้วยการเข้าเมือง และอยู่ระหว่างการส่งออกนอกราชอาณาจักร
- ค) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย
- ง) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ

ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ หรือกฎหมายอื่น

การขยายขอบเขตอำนาจของกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวจะ เป็นการ
ส่งเสริมการแก้ปัญหาการว่างงานได้วิธีหนึ่ง

ข. คำนับบริหารแรงงานภูมิภาค

สรุปข้อ เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแรงงานส่วนภูมิภาคได้ดังนี้

- ๑. ควรจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาคานแรงงานส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่คล้ายคณะ
กรรมการที่ปรึกษาแรงงานที่รัฐมนตรีมหาดไทยตั้งขึ้น (๑)
- ๒. ให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค และให้มีการประสานงานของสำนักงาน
ใหญ่ในส่วนกลางกับสำนักงานในส่วนภูมิภาค (๒)

รัฐบาลได้ดำเนินงานตามข้อเสนอแนะเหล่านี้ที่เห็นเด่นชัด ๒ ประการคือ

- ๑. การจัดตั้งศูนย์แรงงานเขตขึ้นทำหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานแรงงานเขต
ศูนย์ในชั้นตรงต่ออธิบดีกรมแรงงาน ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เกิดสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

(๑) ข้อ เสนอแนะของ นาย ซี สเปนเซอร์ คุณ

(๒) ข้อ เสนอแนะของ นาย ซี สเปนเซอร์ คุณ และนาย ไอ จี แมคกุลลอค

คำครองชีพสูง และสาเหตุอื่น ๆ ของปัญหาแรงงานหลายประการ ดังที่กล่าวแล้วในข้อ ๒) ประกอบกับนายแมคคูลลอค ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญอีกคนหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เสนอแนะว่าความสำคัญของการประสานงานกับหน่วยงานบริหารงานภูมิภาคของกรมอีกครั้งหนึ่ง ทำให้รัฐบาลเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงานมากขึ้น จึงได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมแรงงานขึ้นใหม่ในปีนี้เอง ซึ่งทำให้มีการจัดตั้งสำนักงานแรงงานจังหวัดขึ้นแทนสำนักงานแรงงานเขต ๙ เขต^(๑) ปัญหาแรงงานไต่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ในปีต่อมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี ๒๕๐๘ ข้อพิพาทแรงงานมีความรุนแรงและยืดเยื้อมากกว่า ๒ ปีที่ผ่านมา การเรียกร้องส่วนมากในปีนี้เกิดขึ้นในกิจการขนาดใหญ่ คือมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป และที่สำคัญ การพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในต่างจังหวัดมากกว่า ๒ ปีที่ผ่านมา^(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี จนถึงปี ๒๕๒๐ มีสำนักงานแรงงานจังหวัด ๘๖ แห่ง ซึ่งทำให้งานประสานงานแรงงานจังหวัดขยายตัวขึ้นด้วย

๒. งานสำนักผู้ตรวจการแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดทำหน้าที่ประสานงานงานนี้ตั้งขึ้นในปี ๒๕๒๐ ทำหน้าที่ออกตรวจงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น ๑๒ เขต มีลักษณะการตรวจคือ ตรวจสถานที่ บุคคล และงานทุกงานที่แรงงานจังหวัดรับผิดชอบ เมื่อพบปัญหา อุปสรรค หรือข้อขัดข้องก็ชี้แนวทางในการแก้ปัญหา ดังกล่าว แล้วรายงานให้อธิบดีทราบ ในบางครั้งอาจจะประชุมเจ้าหน้าที่แรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อชี้แจงนโยบาย ขอราชการ หรือขอความเห็นใจในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษาและขอเสนอแนะในการบริหารแรงงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาแรงงานแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาปัญหาและขอเท็จจริง เกี่ยวกับแรงงานในส่วนภูมิภาคเสนอกรม^(๓)

(๑) กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน. แผนงานแรงงานส่วนภูมิภาคปีงบประมาณ ๒๕๒๒ - ๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๒), หน้า ๒

(๒) กรมแรงงาน, กองวิชาการและวางแผน, รายงานการบริหารแรงงานของกรมแรงงาน ปีที่ ๑๓, หน้า ๕

(๓) กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน. แผนงานด้านแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๒๑ (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย), ๒๕๒๑, หน้า ๔

ค. คำควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

ในคำนี้มีข้อเสนอแนะสรุปได้เพียงข้อเดียวคือ การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานควรเป็นหน้าที่ของกรมแรงงาน(๑) จะเห็นว่าตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้ใช้หลักการนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้แก้ไขประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ โดยขยายความบางประการ ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในเรื่องการแก้ไขกฎหมายในหัวข้อการบริหารแรงงานทั่วไป ส่วนหลักโดยทั่วไปก็เพียงแต่จะมีบางกรณี ที่กรมแรงงานจะทำหน้าที่เพียงรับทราบหรือออกใบอนุญาตเท่านั้น เช่น กรณีที่คนต่างด้าวนั้นได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น เป็นต้น และคนต่างด้าวบางประเภทที่อยู่นอกขอบข่ายการบังคับของกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับคนต่างด้าวนั้นตามที่กฎหมายได้กำหนด

ง. คำควบคุมครองแรงงาน

ข้อเสนอแนะคำควบคุมครองแรงงาน สรุปได้ดังนี้คือ

๑. การตั้ง กองมาตรฐานแรงงานและตรวจแรงงาน(๒)
๒. จัดตั้งงานความปลอดภัยและอนามัย
๓. การตรวจค่าจ้างและตรวจสภาพการทำงานของหญิงและเด็กเป็นปัญหา

เร่งด่วน(๓)

(๑) ข้อเสนอแนะของนาย ซี สเปนเซอร์ กุก

(๒) ข้อเสนอแนะของนาย ราล์ฟ ซีมัวร์, นายคัมบลิว เจอ์ด และนาย ซี

สเปนเซอร์ กุก

(๓) ข้อเสนอแนะของนาย ไอ จี แมกคูลดอค

เพื่อให้สามารถเข้าใจการดำเนินงานของรัฐบาลที่สอดคล้องกับข้อเสนอแนะเหล่านี้
ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จะขอแยกอธิบาย เป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ก่อนที่ผู้เชี่ยวชาญจะให้ข้อเสนอนี้ตามข้อ ๑ นั้น กองจัดสรรสัมมาอาชีพ
สงเคราะห์ ได้มีแผนกคุ้มครองแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์แล้ว^(๑) ต่อมาในปี ๒๕๐๐
อันเป็นที่ผู้เชี่ยวชาญได้เข้ามาปฏิบัติงานและประเทศไทย เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง
แรงงาน แต่ปรากฏว่าสถานประกอบการต่าง ๆ ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ในปี
๒๕๐๑ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานทำการตรวจ ๔๑ ครั้ง มีจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ๒๐,๕๒๑ คน
ซึ่งปรากฏว่าไม่มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด จำนวนผู้ประสบอันตราย
ในปี ๒๕๐๓ ก็มีจำนวนถึง ๑๒๐ ราย ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๐๒ ถึงร้อยละ ๕๐ นอกจากนั้นการจ้าง
แรงงานหญิงและเด็กโดยให้อัตราค่าจ้างต่ำ มีจำนวนเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างมีมานาน
แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน
ของหญิงและเด็ก แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทั้งภายในและภายนอกยัง
อำนวยให้ จึงยังไม่เห็นความสำคัญของปัญหาได้ เช่นซัก อย่างไรก็ตาม รัฐบาลก็ตระหนักถึงความ
สำคัญ จึงได้ยกฐานะแผนกคุ้มครองแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ขึ้นเป็นกองคุ้มครองแรงงาน
และแรงงานสัมพันธ์ ในปี ๒๕๐๔

๒. ในปี ๒๕๐๒ ซึ่งเป็นปีที่ปัญหาและความรุนแรงด้านแรงงานเพิ่มปรากฏชัดขึ้น
ซึ่งสาเหตุสำคัญอันหนึ่งก็คือสาเหตุดั้งเดิมนั่นเอง คือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ของนายจ้าง รัฐบาลจึงได้ตระหนักว่าการป้องกัน การเกิดข้อพิพาทแรงงานในขั้นต้นก็คือการ
ตรวจแรงงาน จึงได้เสนอให้มีการระดมกำลังเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้ รวมทั้งจัดสรรอุปกรณ์เพื่อ

(๑) "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.
๒๔๘๕", ราชกิจจานุเบกษา ๒๔ (๓๐ กันยายน ๒๔๘๕)

การตรวจแรงงานเพิ่มขึ้น และจัดอบรมเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานด้วย (๑) ซึ่งการอบรมนี้จะพูดถึง
อีกครั้งหนึ่งในการบริหารแรงงานด้านวิชาการ

สำหรับการตรวจแรงงานในที่นี้จะพูดถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง
และสภาพการทำงานของหญิงและเด็ก โดยแยกเป็นข้อ ๆ เพื่อเห็นได้ชัดยิ่งขึ้น เนื่องจากเรื่อง
ความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานกับการทำงานของหญิงและเด็กมีหน่วยงานรับผิดชอบ
เฉพาะเรื่องอยู่ด้วย

ก. ค่าจ้าง เป็นเรื่องที่มีรัฐบาลให้ความสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากก่อนปี ๒๕๑๕
รัฐบาลไม่มีมาตรการในการกำหนดค่าจ้าง จึงทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีการเพิ่ม
ขึ้นมากนัก ในขณะที่ค่าครองชีพกำลังเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ จึง
ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกในปี ๒๕๑๖
และจนถึงปี ๒๕๒๐ มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ๗ ครั้ง ซึ่งจากการกำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำนี้ ได้ทำให้จำเป็นต้องมีการตรวจแรงงานอย่างจริงจังมากขึ้น นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ ยังได้กำหนดมาตรการยกระดับรายได้และค่าจ้างแรงงานไว้ด้วย

ข. ความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน จะเห็นว่าจำนวนคนงานที่
ประสบอันตรายมีจำนวนสูงขึ้นอย่างรวดเร็วคือ ๕๒๔ รายในปี ๒๕๑๕ เป็น ๓,๖๕๐ ราย (๒)
ในปี ๒๕๑๗ สาเหตุสำคัญเนื่องจากลูกจ้างไม่เข้าใจกระบวนการผลิตและนายจ้างไม่เข้าใจถึง
ผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการประสบอันตรายของลูกจ้าง จึงไม่สนใจต่อการใช้และจัดหาเครื่อง
ป้องกัน อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้ โดยจัดตั้งงานความปลอดภัยขึ้นใน
กองคุ้มครองแรงงานในปี ๒๕๑๗ และออกประกาศกระทรวงมหาดไทยในปี ๒๕๑๘ - ๒๕๒๐
๔ ฉบับ

(๑) หนังสือที่ มท.๑๒๐๔/๑๐๖๒๕ เรื่องผลการเยี่ยมเยียนลูกจ้างในสถานประกอบการ
อุตสาหกรรม ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๑๖

(๒) วิจิตร แสงทอง, การบริหารแรงงานในประเทศไทย. (กรมแรงงาน, ๒๕๒๑),

ค. การทำงานของหญิงและเด็ก จะเห็นว่าคนงานหญิงและเด็กมีปัญหา
ในเรื่องการจ้างงาน ค่าจ้าง นอกจากนั้นคนงานหญิงยังต้องทำงานบ้านพร้อมไปด้วย และตลอด
เวลาตั้งแต่มีการก่อตั้งฝ่ายแรงงานหญิงและเด็กตั้งแต่ปี ๒๔๙๔ ถึง ๒๕๒๐ จะเห็นว่างานนี้รับเขา
มาก มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง ๔ - ๕ คน จนถึงปี ๒๕๒๐ ได้มีการจัดตั้งเป็นกองภายใน
ซึ่ง เป็นนิมิตอันดีที่รัฐบาลได้เริ่มให้ความสนใจอย่างจริงจัง

จ. ด้านแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เป็นปัญหาเรื้อรังในช่วงปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๙ จึงได้
กล่าวมาแล้วในข้อ ๒) นั้นผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ที่มาปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าวจึงมักให้ข้อ
เสนอแนะทางความสัมพันธ์ เกือบทั้งสิ้น และข้อเสนอนั้นเหล่านี้ก็มักจะได้รับมีการปฏิบัติตาม
โดยทันทีในช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งข้อเสนอนั้นเหล่านี้พอจะสรุปให้เห็นชัดโดยแยกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. ข้อเสนอแนะในช่วงการจัดตั้งกรมแรงงาน มี ๒ ข้อ คือ

ก. จัดตั้งองค์การนายจ้างและลูกจ้าง^(๑)

ข. แก้ไขกฎหมายตกลงข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ คือเดิมเมื่อลูกจ้างยื่น
ข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างไม่ตั้งตัวแทนมาเจรจาตกลงก็ไม่อยู่ในฐานะที่จะหยุดงาน ซึ่งเขา
ควรมีสติทำได้ และหลังจากนั้นก็ควรให้ขอชดเชยกรมแรงงานเมื่ออำนาจให้นายจ้างหรือตัวแทน
เจรจาโดยมีเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานทำหน้าที่ของตน^(๒)

จากข้อเสนอแนะ ๒ ข้อนี้ รัฐบาลได้ปฏิบัติตามข้อ ๑ คือได้กำหนดให้มีการจัดตั้ง
องค์การนายจ้างและลูกจ้างขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖
มีนาคม ๒๕๑๕

๒. ข้อเสนอแนะในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๖ - ต้นปี ๒๕๒๐ สรุปได้ดังนี้คือ

ก. ส่งเสริมให้มีการรวมปรึกษารื้อ^(๓)

(๑) ข้อเสนอแนะของนาย คัมภิลว เจียด และนาย ซี สเปนเซอร์ กุก

(๒) ข้อเสนอแนะของนาย ซี สเปนเซอร์ กุก

(๓) ข้อเสนอแนะของนาย ซี สเปนเซอร์ กุก

ข. ให้มีการปรึกษาหารือกันแบบไตรภาคี นั่นคือให้มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษา
แรงงานแห่งชาติ

ค. ส่งเสริมให้มีการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ง. ช่วยในการ เสนอร่างการจ้ดตั้งศาลแรงงาน(๑)

จ. ควรมีมาตรการต่าง ๆ ที่ไม่ให้มีการนัดหยุดงานใน "บริการที่สำคัญ ๆ"
และให้จัดตั้งคณะกรรมการประจำรับผิดชอบในการทบทวนเรื่องระยะเวลาและเงื่อนไขการจ้าง
งานในงานบริการเหล่านี้(๒)

เป็นที่น่าสังเกตว่าหลังจากการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๐๘ แล้วรัฐบาลได้
ยุติข้อพิพาทแรงงานไว้ แล้วศึกษาสาเหตุของข้อขัดแย้งนั้นพร้อมกับพยายามแก้ไขสาเหตุดังกล่าว
ดังนั้น จากข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเห็นว่ารัฐบาลได้ดำเนินการดังนี้คือ

ก. ด้านการร่วมปรึกษาหารือ ได้มีผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งได้เสนอแนะแล้วในระหว่าง
ปี ๒๕๐๗ - ๒๕๑๐ แต่เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวปัญหาแรงงานสัมพันธ์ยังไม่รุนแรง และ
รัฐบาลไม่ได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาแรงงานสัมพันธ์มากนัก ต่อมาเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นมาก
รัฐบาลจึงได้ให้ความสนใจ ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอของกระทรวงมหาดไทยต่อ ทพฉา นายก
รัฐมนตรีว่า ควรส่งเสริมให้กิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า ๕๐ คนขึ้นไป จัดระบบหารือกับนายจ้าง
เป็นประจำ โดยให้คณะกรรมการประจำโรงงานขึ้น(๓) และต่อมาก็ได้เสนอในเรื่องเดียวกันนี้
อีก คือวิธีการระงับการนัดหยุดงานที่เป็นทางตรงและไคผลก็คือ การเร่งส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง
คณะกรรมการร่วมหารือ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างในกิจการเดียวกัน(๔)

(๑) ข้อเสนอนี้ของนายฟรอยแลนต์ เอม บากูจัน

(๒) ข้อเสนอนี้ของนาย ไอ จี แมคคูลลอค

(๓) หนังสือที่ มท.๑๒๐๘/๑๐๒๕ เรื่องผลการเยี่ยมเยียนลูกจ้างในสถานประกอบการ
การอุตสาหกรรม ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๑๖

(๔) หนังสือที่ มท.๑๒๐๗/๑๑๑๘ เรื่องขอเสนอวิธีการระงับการนัดหยุดงาน
ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๘

จากผลของข้อเสนอแนะดังกล่าว ทำให้คณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ปี พ.ศ. ๒๕๐๘

ข. การเสนอให้มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติได้เป็นผลด้วยเช่นกัน (๑)

ค. เรื่องการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น ได้มีขึ้นครั้งหนึ่งแล้วในพระราชบัญญัติกำหนดวิธี
ระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘^(๒) และยังคงมีอยู่ในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓
และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๐๘ พร้อม ๆ กับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็น
องค์กรทำหน้าที่ชี้ขาดแบบบังคับ กรมแรงงานได้ให้ความสนใจการชี้ขาดโดยสมัครใจ เช่นกัน
โดยได้เสนอหลักการคัดเลือกและตั้งผู้ชี้ขาดต่อกระทรวงมหาดไทย^(๓) แต่เมื่อมีการปฏิรูป
การปกครองแผ่นดินในปี ๒๕๐๘ ได้ยกเลิกการชี้ขาดแบบสมัครใจลง (๔)

ง. การจัดตั้งศาลแรงงาน กระทรวงมหาดไทยได้เสนอความเห็นให้มีการจัดตั้ง
ศาลแรงงานต่อ ทพตฯ นายกรัฐมนตรี และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาความอาญา (๕) ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบันได้มี
บทกำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงานไว้อย่างชัดเจน จึงเป็นที่เชื่อว่าประเทศไทยจะได้มี
ศาลแรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก

จ. บริการสำคัญ ๆ ที่กล่าวถึงในข้อเสนอแนะนั้นได้แก่ กิจการสาธารณูปโภค ซึ่ง
ดำเนินงานในรูปของรัฐวิสาหกิจเกือบทั้งสิ้น

(๑) เรื่องเดียวกัน

(๒) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแต่งตั้งคณะบุคคลเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๐๘

(๓) "คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๘๗", ราชกิจจานุเบกษา, ๕๓
(๒๑ ตุลาคม ๒๕๐๘).

(๔) นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย : ปัญหาและแนวทางแก้ไข (ม.ป.ท., ๒๕๐๘),
หน้า ๘๕ - ๘๖.

(๕) บันทึกที่ มท.๑๒๐๘/๑๒๗๕๕ เรื่องการจัดตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลงวันที่ ๒๕
ตุลาคม ๒๕๐๗.

เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวปี ๒๕๐๖ - ๒๕๐๘ มีข้อพิพาทแรงงานในรัฐวิสาหกิจ มากถึง ๒๗ ครั้ง และส่วนใหญ่เป็นเรื่องการขอให้ปรับปรุงการบริหาร ประกอบกับรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะพิเศษจากสถานประกอบการ เอกชนอื่น ๆ คือ

๑. พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง จึงอาจจะ เป็นผู้นำของคณงานอื่น ๆ ได้
๒. การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในรัฐวิสาหกิจจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ ประชาชนโดยทั่วไป และเศรษฐกิจเป็นอย่างยิ่ง
๓. รัฐวิสาหกิจมีจำนวนประมาณ ๕๐ แห่ง และมีคณงานกว่าหนึ่งแสนคน ซึ่งนับว่าเป็น จำนวนไม่น้อย
๔. รัฐวิสาหกิจมีที่มาที่แตกต่างกันถึง ๔ ประเภท คือ
 - ก. ตั้งขึ้นโดยกฎหมาย เฉพาะ
 - ข. ตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา
 - ค. ตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
 - ง. โดยรัฐถือหุ้นในธุรกิจ

เหตุผลจากลักษณะพิเศษของรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อ ๔ ซึ่งทำให้ การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจขึ้นอยู่กับคณะกรรมการบริหารของแต่ละรัฐวิสาหกิจ โดยไม่มีหน่วยงานใดควบคุมนโยบายและการบริหาร ได้ทำให้กรมแรงงานเห็นความสำคัญของการให้รัฐบาล จัดตั้งคณะกรรมการกลาง หรือหน่วยงานระดับทรวงขึ้นดูแลรัฐวิสาหกิจ (๑)

(๑) นิคม จันทรวาทูร, "ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ", รวมบันทึกการปฏิบัติงาน ของกรมแรงงานและปัญหาแรงงาน, หน้า ๓.

๓. ด้านจัดหางาน

งานด้านจัดหางานเป็นงานแรกของกรมแรงงาน คือเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ ซึ่งเป็นปีที่เศรษฐกิจตกต่ำ และมีคนว่างงานมาก งานจัดหางานในระยะเริ่มต้นนี้เป็นแต่เพียงรับสมัครคนงาน บรรจुकคนงาน จัดทำทะเบียน และเก็บสถิติ ต่อมาได้มีผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเข้ามาภายใต้โครงการพัฒนาชาวสวตลาตการทำงาน ท่านผู้นี้ได้จัดเตรียมการศึกษาการจ้างงานในกรุงเทพฯ และธนบุรี เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเผยแพร่ข่าวสารการจ้างงาน รวมทั้งฝึกเจ้าหน้าที่ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการจัดหางานต่อไป นอกจากนั้นยัง เสนอแนะให้ศึกษาตลาดการจ้างงานในเขตท้องถิ่น เมื่ออุตสาหกรรมเจริญขึ้น

จากขอเสนอแนะของท่านผู้นี้ได้ทำให้แผนกจัดหางานได้เริ่มงานด้านชาวสวตลาตการแรงงาน และแนะแนวอาชีพ ในปีต่อมาคือในปี ๒๕๐๓ ในช่วงเวลานั้นงานบรรจुकคนงานมีน้อย ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างเป็นแบบแผน จะเห็นได้ว่าในปี ๒๕๐๓ นี้ มีจำนวนคนงานที่นายจ้างต้องการเท่ากับ ๘,๒๗๒ คน มีผู้สมัครงานเพียง ๘,๗๐๒ คน และมีผู้ไ้จ้างเพียง ๓,๑๗๔ คน (๑)

ต่อมาได้มีผู้เชี่ยวชาญได้มาให้ความคำแนะนำในด้านการจัดหางานอีก โดยเริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๐๖ ซึ่งเป็นระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑ (๒๕๐๔ - ๒๕๐๘) การดำเนินการตามแผนนี้ทำให้แรงงานในวงการอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การขยายและปรับปรุงงานด้านจัดหางานนั่นเอง

- ขอเสนอแนะที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้พอสรุปได้ ดังนี้
๑. ปรับปรุงบริการบรรจुकผู้สมัครงาน การติดต่อกับนายจ้าง และงานสถิติ (๒)
 ๒. จัดให้มีการประกาศตำแหน่งงานว่างทั้งของรัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ

(๑) นิคม จันทรวิทุร, "บริการจัดหางานในประเทศไทย", การแรงงาน, หนา ๒๑๒

(๒) ขอเสนอแนะของนาย คัมภิลิ เจ ฮัด และนาย ซี สเปนเซอร์ ถูก

- ๓. จัดให้มีบริการเคลื่อนที่
- ๔. ประสานงานระหว่างสำนักงานกลางกับสำนักงานภูมิภาค
- ๕. จัดทำคู่มือบริการจัดหางาน (๑)

เมื่อพิจารณาจากข้อแนะเหล่านี้ จะเห็นได้ว่ากรมแรงงานได้รับเป็นแนวปฏิบัติทั้งสิ้น เช่น ในเรื่องการจัดให้มีบริการเคลื่อนที่ จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่แรงงานจะออกไปติดต่อนายจ้าง เพื่อหาตำแหน่งงานว่าง และประสานงานกับสถานศึกษาต่าง ๆ ในการแนะแนวอาชีพ สำหรับการประสานงานกับภูมิภาคนั้นจะเห็นว่าในปี ๒๕๐๐ กรมแรงงานก็ได้มีสำนักงานจัดหางานในต่างจังหวัด ๒ แห่งแล้ว คือ ที่จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดศรีสะเกษ เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้บางท่านอาจสงสัยว่ากรมแรงงานมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว แต่เหตุใดจึงมีผู้ได้รับบรรจุงานเพียง ๔๐ - ๕๐ เปอร์เซ็นต์เท่านั้น เหตุผลสำคัญในเรื่องนี้ก็คือ การขาดประสบการณ์ของลูกจ้าง การที่หน่วยงานของรัฐไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน และการขาดกำลังเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์

๖. ด้านวิชาการ

ได้มีผู้เชี่ยวชาญเข้ามาวางพื้นฐานงานด้านนี้ แยกได้เป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑) งานวิชาการ มีผู้เชี่ยวชาญมาปฏิบัติงานด้านนี้ ๒ คน คือ คนหนึ่งมาช่วยเหลือในด้านการเตรียมการและทำการสำรวจการอพยพภายในประเทศเกี่ยวกับสาเหตุ ผลที่ผลเสีย รวมทั้งศึกษาสภาวะความเป็นอยู่และการทำงานของคนงานเหล่านั้น เก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนั้น ยังได้เสนอแนะให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชน ในเรื่องข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างในเขตต่าง ๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดหางาน และเห็นควรให้รัฐบาลมีแนวนโยบายการจ้างงานที่แน่นอน การวางพื้นฐานในครั้งนี้ได้เป็นแนวทางแก่การปฏิบัติงานของกรมแรงงานต่อมา (๒)

(๑) ข้อเสนอแนะของนาย ซี สเปนเซอร์ ลูก
 (๒) ข้อเสนอแนะของนายโรเบิร์ต ฟูปาร์ท

ผู้เชี่ยวชาญอีกคนหนึ่งมาช่วย เหลือในการจัดทำการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) โดยใช้การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๑ เป็นแนวทางการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ฉบับนี้ยังคงใช้ เป็นประโยชน์มาได้จนถึงปัจจุบัน^(๑)

๒) สถิติแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำโครงการวิจัย รวมทั้งฝึกเจ้าหน้าที่สำหรับการวิจัย รวมทั้งหารือกับเจ้าหน้าที่สำนักงานวางแผนกำลังคนและเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๒^(๒)

๓) วิจัยแรงงาน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การสำรวจแรงงานในชนบท และวางแผนสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป การปรับปรุงพจนานุกรมอาชีพ รวมทั้งการจัดประเภทอุตสาหกรรม และการสำรวจคาจางตามประเภทอาชีพ^(๓)

๔) งานฝึกอบรมแรงงาน

ก่อนปี ๒๕๐๕ ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารแรงงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงอุตสาหกรรม สภาการค้า คณะรัฐประศาสนศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย เป็นกรรมการ กรรมการคณะนี้ได้มอบหมายให้กองบริหารแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ ดำเนินงานอบรมการจัดการงานบุคคลขึ้นในกรมแรงงาน และได้ขยายงานฝึกเป็น ๓ ประเภท คือ (๑) การอบรมการจัดการงานบุคคล (๒) การอบรมหัวหน้างาน (๓) การอบรมการจัดการงานบุคคลขั้นสูง^(๔)

เมื่อพิจารณาความเป็นมาของการอบรมดังกล่าว จะเห็นว่าได้เริ่มขึ้นในช่วงปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑ โดยที่รัฐบาลเห็นความสำคัญของนายจ้างต่อการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัว และจากผลของความสำเร็ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

(๑) ขอเสนอแนะของนายออสมอนต์ คัมบลิว ฟรานซิส

(๒) ขอเสนอแนะของนายโรเบิร์ต ซอร์เคนไฮม์

(๓) ขอเสนอแนะของนาย เอ็ม เอ็ม ฮามดี

(๔) อัมพร นิละโยธิน, "ความเป็นมาของการอบรมการจัดการงานบุคคล", รวมบทความเกี่ยวกับการอบรมการจัดการงานบุคคล (พระนคร: กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๔) หน้า ๖

แห่งชาติ ๒ ฉบับแรกนี้ทำให้จำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึงการเพิ่มของปัญหาแรงงานด้วย
รัฐบาลได้สังเกตเห็นปัญหานี้ จึงได้จัดให้มีการอบรมลูกจ้างขึ้นในปี ๒๕๑๕

ในด้านการอบรมแรงงานนี้ ได้มีผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ได้ให้ข้อเสนอแนะโดยกว้าง ๆ ไว้ดังนี้

๑. ให้กรมแรงงานส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมแก่ผู้จัดการ
บุคคล ที่ปรึกษา และคนงาน^(๑)
๒. ส่งเสริมการศึกษาของคนงาน^(๒)
๓. ขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญสาขาการฝึกอบรม^(๓)
๔. จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์^(๔) และเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค^(๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า

๑. ในช่วงเวลาที่งานฝึกอบรมนี้ยังมีฐานะ เป็นศูนย์ฝึกอบรม (ก่อน ๒๕๒๐)
อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในการจัดฝึก ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่ได้มาจากการบริจาค
ของมูลนิธิต่าง ๆ ส่วนน้อยมาจากเงินงบประมาณของกรม^(๖) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมแรงงาน
ได้ให้ความสำคัญในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้

๒. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้การศึกษากับคนงานนี้ ได้มีขึ้นในช่วงปี ๒๕๑๖ -
๒๕๑๘ ซึ่งเป็นภาวะวิกฤตทางด้านแรงงาน แต่เนื่องจากในขณะนั้นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เป็นปัญหา
เร่งด่วน กรมจึงให้ความสำคัญแก่การอบรมคนงานอย่างจริงจัง ในช่วงปี ๒๕๒๐ โดยยกฐานะ
ศูนย์ฝึกอบรมแรงงานขึ้นเป็นสถาบันฝึกอบรมแรงงาน ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง และได้ขยายงาน
ขึ้นโดยให้มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ของกรม เช่น เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่

(๑) ข้อเสนอแนะของ นาย ซี สเปนเซอร์ คูค

(๒) ข้อเสนอแนะของ นาย ไอ จี แมคคูลดอค

(๓) Ibid.

(๔) ข้อเสนอแนะของ นาย ฟรอยแลน เล็ม บาคุงัน

(๕) ข้อเสนอแนะของ นาย ซี สเปนเซอร์ คูค กับนาย ไอ จี แมคคูลดอค

(๖) สัมภาษณ์ อัมพร นีละโยธิน, หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน (อดีตหัวหน้าศูนย์

ตรวจแรงงาน เป็นต้น แต่งงานการอบรมเจ้าหน้าที่ทั้ง ๒ ประเภทนี้ได้มีการจัดอบรมจริงในปี ๒๕๕๑ สำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคนั้น ได้มีการจัดการอบรมเป็นครั้งคราวในสมัยก่อนปี ๒๕๕๐ แต่ไม่มีหน่วยงานจัดที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับอธิบดีจะเป็นผู้สั่งว่าจะให้ฝ่ายประสานงานส่วนภูมิภาคหรือกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้จัด แต่เมื่อมีสถาบันฝึกอบรมแรงงานขึ้น งานนี้จึงรวมอยู่ในกองนี้ด้วย

๒. ด้านกำลังคน^(๑)

ตั้งแต่มีการปฏิวัติปี ๒๕๐๑ แล้ว ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ก็ถูกบังคับไป กองแรงงานได้มีความสนใจด้านวางแผนและนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการจัดหางาน จึงได้มีผู้เชี่ยวชาญขององค์การฯ มาปฏิบัติงานในประเทศไทย ภายใต้โครงการพัฒนาชาวสารคดี การจ้างงานในปี ๒๕๐๓ ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วใน "ด้านจัดหางาน" นั้น ท่านผู้นั้นได้ให้แนวคิดไว้ว่า แผนงานวิเคราะห์ตลาดการจ้างงานขึ้นอยู่กับข้อมูลกำลังแรงงานเป็นสำคัญ ประกอบกับในช่วงเวลานี้เป็นระยะเริ่มของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑ ดังนั้นกองแรงงานจึงได้ริเริ่มโครงการวางแผนกำลังคนขึ้นในปีเดียวกันนี้ โดยมีนาย เอ.จี.วีต ผู้เชี่ยวชาญด้านกำลังคนมาช่วยในการกำหนดนโยบายกำลังคนให้สัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย แม้วานาย เอ.จี.วีต จะได้มาปฏิบัติที่กองแรงงานก็ตาม แต่ความช่วยเหลือที่ให้นั้นเป็นงานของสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเกือบทั้งสิ้น จึงจะขอกล่าวถึงเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานโดยตรง ซึ่งประกอบด้วยข้อเสนอแนะ ๒ ข้อ ซึ่งส่วนแรงงานได้นำมาปฏิบัติ ดังนี้คือ

- ๑) ใ้รวมหน่วยงานชาวสารคดีการจ้างงานของกองแรงงานเข้ากับบริกรรัฐวิสาหกิจ
- ๒) ใ้จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษางานด้านการจัดมาตรฐานประเภทอุตสาหกรรม

(๑) กำลังคน (Manpower) หมายถึงประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานและนอกกำลังแรงงานที่ใ้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้

สำหรับข้อ ๒ นี้ ได้เป็นแนวความคิดให้กองแรงงานขอความช่วยเหลือจากองค์การ
พัฒนาอุตสาหกรรมแห่งชาติ ในการจัดทำเอกสารการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม
(ประเทศไทย) ในเวลาต่อมา

จะเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญท่านนี้ได้มาขึ้นฐานด้านการวางแผนกำลังคนโดยตรง ส่วน
ผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ มาในค่านนี้ได้ประจำทำงานอยู่ที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๓. ด้านฝึกอาชีพ

๑) ความเป็นมาของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ การ
ขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรมจำกัดอยู่ในจังหวัดพระนครและธนบุรีแทบทั้งสิ้น ประกอบกับ
แต่ละปีจะมีนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษา ๔ ออกจากโรงเรียนโดยมีได้ศึกษาต่อประมาณปีละ
๕๐๐,๐๐๐ คน และนักเรียนที่เรียนต่อในชั้นประถมศึกษา ๕ จะมีโอกาสได้เรียนต่อจนถึงชั้นมัธยม
ศึกษาปีที่ ๑ เพียง ๕๐% ซึ่งนักเรียนทั้ง ๓๕๐,๐๐๐ คน จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเป็นแรงงาน
ที่ไร้ฝีมือ (๑) ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ จึงจำเป็นต้อง
มีการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนเหล่านี้

ในปี ๒๕๐๐ กรมประชาสงเคราะห์จึงได้จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพขึ้นเพื่อฝึกอาชีพช่างฝีมือ
ต่อมาในปี ๒๕๐๑ ศูนย์ฝึกอาชีพโดยฐานะเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติในสังกัดกรม
แรงงาน และได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)
และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คิดเป็นมูลค่า ๒๕.๖ ล้านบาท รัฐบาลไทยออกเงินสมทบ
๕๐.๕๑ ล้านบาท ในรูปของผู้เชี่ยวชาญ การประชุมสัมมนา ศูนย์ ๒๓ แห่ง และเครื่องจักร
แก่ในหัวข้อนี้จะพูดถึงผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

(๑) นิคม จันทรวิทุร, "การพัฒนาฝีมือแรงงาน" บันทึกข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงาน,
(กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๐๔), หน้า ๓๖

โครงการความช่วยเหลือดังกล่าว เป็นผลมาจากการสำรวจพบว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการฝึก รวมทั้งเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและครูฝึกทางด้านวิชาการ ดังนั้นจึงมีจุดประสงค์ที่จะ "จัดตั้งและจัดองค์การหน่วยงานฝึกอาชีพขึ้นเพื่อให้เป็นตัวอย่างสำหรับหน่วยงานในคำนี้ในส่วนภูมิภาค" (๑)

๕) การดำเนินงาน

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนี้แบ่งออกได้เป็น ๒ ระยะ คือ

(ก) โครงการระยะแรก มีระยะเวลาระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๖
มีผู้เชี่ยวชาญมาปฏิบัติงาน ๑๓ คน และผู้เชี่ยวชาญร่วม ๑ คน

(ข) โครงการระยะที่สอง มีระยะเวลาระหว่างปี ๒๕๑๗ - ๒๕๒๒
มีผู้เชี่ยวชาญมาปฏิบัติงาน ๑๑ คน และผู้เชี่ยวชาญร่วม ๑ คน แต่ในขอบเขตของการศึกษาของ
วิทยานิพนธ์นี้ซึ่งจำกัดเพียงปี ๒๕๒๐ ก็จะพบว่าผู้เชี่ยวชาญมาปฏิบัติงาน ๘ คน และผู้เชี่ยวชาญ
รวม ๑ คน (๒)

เมื่อพิจารณาแต่ละโครงการจะพบว่า

(ก) โครงการระยะแรก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติดำเนินงานโดยมีคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ คณะอนุกรรมการพัฒนาอาชีพ และคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายการศึกษา สถาบันฝึกอาชีพ ฝ่ายอุตสาหกรรม ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ทำหน้าที่วางนโยบายแผนการฝึก และช่างฝีมือ โดยหาทางให้ฝ่ายอุตสาหกรรมได้เข้าร่วมดำเนินการ ตลอดจนการวางมาตรฐานการฝึกช่างฝีมือ

แผนงานในการฝึกแบ่งเป็น ๔ ประเภท คือ

(๑) การฝึกในกิจการ (Trainers for in-plant Training)

(๒) การฝึกหัวหน้างานและครูฝึก (forman and instructor Training)

(๑) M. Shoham, National Service For Technical Skill Promotion And Job-Entry Training For Industry, (I.L.O., 1973):

(๒) ข้อมูลจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

(๓) การฝึกยกระดับ (upgrading training)

(๔) การฝึกเพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรม

(industrial entry-workers training)

ปรากฏจำนวนผู้เข้ารับการฝึกประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ปี ๒๕๑๒ - ๒๕๑๕ เป็นจำนวน ๗,๘๐๘ คน^(๑)

นอกจากการฝึกทั้ง ๔ ประเภทนี้แล้ว ยังได้ริเริ่มการฝึกช่างฝึกหัด การฝึกในกิจการซึ่งแยกเป็นการฝึกในกิจการกับการส่งเสริมการฝึกในกิจการ และการจัดทำมาตรฐานและทดสอบฝีมือ รวมทั้งการออกใบรับรอง

สำหรับการจัดทำมาตรฐานและทดสอบฝีมือในช่วงของโครงการระยะแรกได้กำหนดมาตรฐานฝีมือช่างและผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว ๔ ประเภท^(๒) และการทดสอบฝีมือแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ๑, ๒ และ ๓ ตามคำแนะนำของนาย เอฟ. เอ็ม. แมคคูลลอค (F.M. McCullough)^(๓)

ในด้านการจัดหลักสูตรนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีนโยบายจะจัดฝึกตามความต้องการของอุตสาหกรรม และจัดหลักสูตรระยะสั้น เพื่อป้องกันการออกกลางคันของผู้รับการฝึกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเช่นกัน^(๔)

(ข) โครงการระยะที่สอง โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ ซึ่งให้ความสำคัญต่ออุตสาหกรรม

(๑) เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕

(๒) ได้แก่ ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเครื่องมือกล (กลึงโลหะ) ช่างติดตั้งและเดินสายไฟฟ้า ช่างเชื่อมแก๊ส ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างปรับ ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ช่างวิทยุและโทรทัศน์

(๓) F.M. McCullough, Trade standards, Trade Testing and Certification, (I.L.O., 1973): 8.

(๔) สัมภาษณ์ อ่ำพล สิงทโกวิท, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๒

การอพยพของประชากรชนบทเข้ามาในเมือง รวมทั้งการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับภาค ๓ แห่ง

เพื่อตอบสนองต่อนโยบายการขยายงานฝึกอาชีพนี้ไปยังส่วนภูมิภาค ได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น ๓ แห่ง คือที่ ชลบุรี ราชบุรี และลำปาง โดยกรมแรงงานเป็นผู้กำหนดนโยบายการฝึกอาชีพ รวมทั้งจัดฝึกเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค อย่างไรก็ตามสถาบันส่วนภูมิภาคก็มีอำนาจที่จะกำหนดหลักสูตรการฝึกยกระดับ และการฝึกพิเศษของตน

นอกจากการขยายงานในส่วนภูมิภาคนี้แล้ว โครงการระยะที่สองยังได้ขยายงานที่ได้จัดทำแล้วในโครงการระยะที่หนึ่ง คือจัดให้มีการฝึกพิเศษ จัดการฝึกยกระดับฝีมือ ทั้งภาคกลางวันและเย็นขึ้นที่อาคารวัดธาตุทอง รวมมือกับองค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ในรูปของการจัดประชุมสัมมนา เช่น สถาบันการศึกษา

เท่าที่ไต่ถามมาแล้วทั้งหมดถึงโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๒ ระยะนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้เข้ามามีบทบาทตั้งแต่เริ่มแรก คือ เมื่อผู้เชี่ยวชาญเริ่มมาปฏิบัติงานก็จะเริ่มตั้งแต่ว่าสำรวจสถานะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาขาของแต่ละคน จัดทำหลักสูตร ฝึกอบรมครูฝึก รวมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์และประเมินผล แล้วจึงให้ขอเสนอแนะ ซึ่งถือได้ว่าผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีบทบาทมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการระยะที่หนึ่งซึ่งเป็นระยะของการริเริ่มงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (รายชื่อของผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ โปรดดูในภาคผนวกข)

การประชุมสัมมนา

เนื่องจากข้อมูลสำหรับการศึกษเกี่ยวกับการประชุมสัมมนาคือรายงานนั้น ผู้เขียนไม่สามารถค้นหาได้จากห้องสมุดของกรมแรงงาน สำนักวิเทศสัมพันธ์ ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแม้แต่ที่บุคคลผู้ได้ไปร่วมประชุมสัมมนาเอง ผู้เขียนจึงจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๐๘ ถึง ๒๕๑๐ เนื่องจากช่วงเวลาก่อนปี ๒๕๐๘ นั้นผู้เขียนไม่สามารถค้นหารายชื่อของผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้ และในจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม

สัมมนา ๕๔ ครั้ง^(๑) ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งแยกได้เป็นค่านับบริหารแรงงาน ๒๖ ครั้ง และ
ฝึกอาชีพ ๒ ครั้งนั้นได้มีบางท่านที่ได้ออก หรือเกษียณอายุ หรือเสียชีวิตลงแล้ว ผู้เขียนจึงจะ
ขอตัดการประชุมสัมมนาครั้งนั้น ๆ ออก เพื่อความสะดวกในการสัมภาษณ์ จึงทำให้เหลือจำนวน
การประชุมสัมมนา ๑๗ ครั้ง

ในจำนวนการประชุมสัมมนา ๑๗ ครั้งนี้ ผู้เขียนจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ
(Systematic Sampling)^(๒) ก็จะนำการประชุมสัมมนาดังแต่ปี ๒๕๐๘ ถึง ๒๕๓๐
จำนวน ๑๗ ครั้งนี้มาเรียงลำดับ โดยเว้นช่วงระยะ ๒ หน่วย มาเป็นตัวอย่าง เพื่อใช้ศึกษาวิจัย
ทั้งนี้โดยมีเหตุผลดังนี้คือ ระยะเวลาในการศึกษามีจำกัด ประกอบกับผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็น
เจ้าหน้าที่ระดับสูง จึงมีภาระหน้าที่มาก ทำให้การเข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาและการ
ติดตามอย่างยิ่ง

ดังนั้นจึงจะสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ๕ ครั้ง เป็นจำนวน ๕ ท่าน ซึ่งประกอบด้วย
ผู้ทำงานด้านการจัดหางาน ๑ ท่าน คำนวณวิชาการ ๒ ท่าน และคานคุมครองแรงงาน ๒ ท่าน ดังนี้

ตารางที่ ๓

ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่กับหัวข้อการประชุมสัมมนา

(คำถาม: หัวข้อการประชุมสัมมนาที่ท่านเข้าร่วม ตรงกับงานในหน้าที่ของท่านหรือไม่)

หัวข้อการประชุมสัมมนากับงานในหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ตรง	๕	๑๐๐
ไม่ตรง	-	-

(๑) สืบมาจากเอกสารของสำนักงานวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน

(๒) ดร. จุมพล สวัสดิ์วิทยากร, หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กทม. :

จากจำนวนของผู้ตอบ ๕ ท่าน ปรากฏว่าทั้ง ๕ ท่านหรือร้อยละ ๑๐๐ ได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาในหัวข้อที่ตรงกับงานในหน้าที่ ซึ่งแสดงว่าการ เข้าร่วมประชุมสัมมนานี้จะก่อให้เกิดประโยชน์

ตารางที่ ๘

ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อเสนอแนะจากการประชุมสัมมนากับการดำเนินงานของกรม

(คำถาม: จากการประชุมสัมมนาครั้งนี้ ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมหรือไม่)

ข้อเสนอแนะกับการดำเนินงานของกรม	จำนวน	ร้อยละ
ให้	๓	๖๐
ไม่ให้	๑	๒๐
ไม่สามารถทำได้	๑	๒๐

จากจำนวน ๕ ท่าน มี ๓ ท่าน หรือร้อยละ ๖๐ ที่ระบุว่าได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรม ใน ๓ ท่านนี้ ประกอบด้วยผู้ทำงานด้านจัดหางาน ๑ ท่าน ผู้ครองแรงงาน ๑ ท่าน และวิชาการ (ฝึกอบรมแรงงาน)

ส่วนท่านที่ตอบว่าไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะนั้นมี ๑ ท่าน หรือร้อยละ ๒๐ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลว่า รัฐบาลได้มีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับมติของที่ประชุมอยู่แล้ว

ผู้เข้าร่วมสัมมนา ๑ ท่าน ตอบว่าไม่สามารถทำได้ เนื่องจากได้เข้าร่วมตั้งแต่ปี ๒๕๐๘ และไม่สามารถค้นเอกสารได้

ตารางที่ ๔

ผลของข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรม

(คำถาม: ข้อเสนอแนะของท่านนั้น ผู้บังคับบัญชาของท่านได้นำไปปฏิบัติหรือไม่)

ข้อเสนอแนะกับการปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติ	๓	๑๐๐
ไม่ปฏิบัติ	-	-

ในจำนวนท่านที่เสนอข้อเสนอแนะ ๓ ท่าน ปรากฏว่าข้อเสนอแนะของ ๓ ท่าน หรือ ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการนำไปปฏิบัติ ดังจะเห็นได้ว่า

ท่านแรกได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาตามตรวจแรงงานในปี ๒๕๑๒ ปรากฏว่าข้อเสนอแนะของท่านได้รับไปปรับปรุงเกี่ยวกับเทคนิคในการตรวจและการจัดองค์การของการตรวจให้เหมาะสม

ท่านที่สองได้เข้าร่วมการสัมมนาคณะการจักทางาน ข้อเสนอแนะของท่านที่กรมได้รับไปปฏิบัติมีหลายข้อ ดังนี้คือ

ก) รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการโยกย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะนี้เพิ่มขึ้นในปี ๒๕๑๔ จะเห็นว่าจำนวนคนงานที่ออกไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นทุกปี ในปี ๒๕๒๑ จึงมีการจัดตั้งกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศขึ้น เป็นกองภายใน

ข) ควรออกกฎหมายให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนพิจารณาจ้างคนทำงานจากกรมแรงงานเป็นอันดับแรก

ในเรื่องนี้กรมแรงงานได้จัดทำบันทึกเสนอกระทรวงมหาดไทยแล้ว^(๑) แต่ยังไม่มีการกำหนดนโยบายใด ๆ

(๑) บันทึกที่ มท.๑๒๐๓/๑๕๕๕ เรื่องมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๑๕

ค) สำหรับการแก้ไขกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ นั้น ขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการศึกษาของคณะกรรมการแก้ไขกฎหมายของกรมแรงงาน ในเรื่องการควบคุมการจ้างงาน

ท่านสุทัศน์ได้เข้าสัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการฝึกอบรมแรงงานในปี ๒๕๑๓ ซึ่งเป็นปีที่เกิดวิกฤตการณ์คนหางาน คือมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นมาก รัฐบาลตระหนักว่าการอบรมนายจ้าง ลูกจ้าง ให้เข้าใจสิทธิหน้าที่ของเขา รวมทั้งกฎหมายแรงงานจะช่วยลดปัญหานี้ได้ จากการเข้าร่วมสัมมนาครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมมาเสนอปรับปรุงงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสนับสนุนด้วยดี เช่น ในการจัดหลักสูตรการเพิ่มโสตทัศนูปกรณ์ การอบรมในรูปของการจัดกลุ่มสัมมนาแทนการฟังวิทยากรบรรยายเพียงอย่างเดียว เป็นต้น ซึ่งวิธีการใหม่ ๆ เหล่านี้ได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ ๑๐

ผลของการเข้าร่วมประชุมสัมมนากับประโยชน์อื่น

(คำถาม: นอกจากข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว ท่านคิดว่าการเข้าร่วมประชุมสัมมนาของท่านได้ให้ประโยชน์หรือไม่

ข้อเสนอแนะกับประโยชน์อื่น	จำนวน	ร้อยละ
ให้	๕	๑๐๐
ไม่ให้	-	-

ในจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ๕ ท่านนี้ จำนวน ๕ ท่านซึ่งเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ มีความเห็นตรงกันว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาได้ให้ประโยชน์อื่น นั่นคือ (ก) ให้ประโยชน์ต่อตนเอง คือทำให้ได้รับความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น (ข) ประโยชน์ต่องาน คือนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๑๑

ข้อมูลแสดงข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการ เปลี่ยนงานในหน้าที่

(คำถาม: เมื่อการประชุมสัมมนาสิ้นสุดลงแล้ว ท่านได้เปลี่ยนงานในหน้าที่หรือไม่)

การ เปลี่ยนงานในหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
เปลี่ยน	๒	๕๐
ไม่เปลี่ยน	๓	๖๐

ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ๕ ท่าน มีผู้ที่ไม่ได้เปลี่ยนงานในหน้าที่หลังจากการประชุมสัมมนา ๓ ท่าน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๐ นั่นคือ ท่านที่หนึ่งปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในกองวิชาการ ในขณะที่ไปร่วมประชุมสัมมนา ในปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและวางแผน ท่านที่สองดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองการจัดหางานในขณะ เข้าร่วมสัมมนา ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการจัดหางาน ส่วนท่านสุดท้ายยังคงปฏิบัติงานอยู่ในกองฝึกอบรมแรงงาน ซึ่งเดิมก็คือศูนย์ฝึกอบรมแรงงานนั่นเอง

สำหรับ ๒ ท่าน ที่ได้เปลี่ยนงานในหน้าที่นั้น ท่านที่หนึ่งท่านได้เคยดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการกองวิชาการและวางแผน ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ ในปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมแรงงาน ดังนั้นการ เข้าร่วมการสัมมนาด้านแรงงานสัมพันธ์จึงกล่าวข้อมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ท่านที่สองซึ่ง เข้าร่วมสัมมนาด้านการตรวจแรงงานในปี ๕๕๖๒ ท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เดิม เป็นเวลา ๒ ปี ซึ่งจะเห็นว่าเป็นเวลานานพอที่ท่านจะได้นำความรู้และประสบการณ์จากการสัมมนาไปประโยชน์ได้เป็นอย่างดี ต่อมาในปี ๕๕๖๔ ท่านได้ทำงานในสำนักผู้ตรวจข้อพิพาทแรงงาน และสำนักผู้ตรวจการแรงงานในปี ๕๕๖๐ ตามลำดับ อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าการในหน้าที่ใหม่ทั้งสองนี้สามารถไปประโยชน์จากประสบการณ์ด้านการตรวจแรงงานประกอบได้เช่นกัน เนื่องจากงานในกรมแรงงาน เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์หลายด้านประกอบกัน

ทุนการศึกษา ปีกอนรวม สุงวน

ในการศึกษาเรื่องนี้เนื่องจากผู้เขียนไม่สามารถค้นหารายงานของผู้รับทุนได้อย่างครบถ้วน ถึงเนื่องมาจากเหตุผล ๒ ประการคือ ผู้รับทุนมิได้จัดทำไว้ และสาเหตุจากการสูญหาย ประกอบกับผู้เขียนต้องการทราบความคิดเห็นบางประการของผู้รับทุนด้วย ผู้เขียนจึงจะใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม

ในการส่งแบบสอบถามนี้ ผู้เขียนจะส่งให้แก่ผู้ได้รับทุนทุกคน ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๑๐ ที่ยังทำงานอยู่ในกรมแรงงานในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนไม่มากนัก

ในจำนวนผู้ได้รับทุนระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๑๐ จำนวน ๕๔ ทุน ปรากฏว่าเป็นทุนด้านการฝึกอาชีพ ๒๕ ทุน และด้านบริหารแรงงาน ๒๙ ทุน

จากจำนวน ๕๔ ทุนนี้ ผู้เขียนได้ตัดรายชื่อผู้ที่ออกจากกรมแรงงานไปแล้วไม่ว่าจะด้วยสาเหตุจากการเสียชีวิต เกษียณ หรือเปลี่ยนงานก็ตาม เป็นจำนวน ๑๓ ทุน ทำให้ผู้เขียนส่งแบบสอบถามเพียง ๔๑ ทุน

แบบสอบถามที่ส่งไปทั้ง ๔๑ ทุนนี้ ปรากฏว่ามีผู้ตอบเป็นจำนวน ๓๒ ทุน หรือร้อยละ ๗๘.๐๕ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ ๑๒

จำนวนแบบสอบถามจำแนกตามสาขาของทุน

สาขาของทุน	จำนวนที่ส่ง	ได้รับคืน	ร้อยละ
บริหารแรงงาน	๑๘	๑๘	๑๐๐
ฝึกอาชีพ	๒๓	๑๔	๖๐.๘๗
รวม	๔๑	๓๒	๗๘.๐๕

จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป เป็นจำนวน ๔๑ ชุดนั้น ปรากฏว่าได้กลับคืนมา ๓๕ ชุด คิดเป็นสาขาบริหารแรงงาน ๑๘ ชุด ได้รับคืนครบ ๑๘ ชุด หรือร้อยละ ๑๐๐ สำหรับสาขาฝึกอาชีพจัดส่ง ๕๓ ชุด ได้รับคืน ๑๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๑

ตารางที่ ๑๓

ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่กับทุนที่ได้รับ

(คำถาม: ทุนที่ท่านได้รับตรงกับงานในหน้าที่ของท่านหรือไม่)

งานในหน้าที่	จำนวน	บริหารแรงงาน		ฝึกอาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตรง	๓๐	๑๗	๙๔.๔๔	๑๓	๙๖.๘๖
ไม่ตรง	๕	๑	๕.๕๕	๑	๗.๑๔
รวม	๓๕	๑๘	๑๐๐.๐๐	๑๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๓ จะเห็นว่าทุนส่วนใหญ่ที่เจ้าหน้าที่ของกรมได้รับนั้นตรงกับงานในหน้าที่ ดังนี้คือ

สาขาบริหารแรงงาน มีผู้ได้รับทุนตรงกับงานในหน้าที่ถึงร้อยละ ๙๔.๔๔ หรือ ๑๗ ชุด ไม่ตรงเพียง ๑ ชุด หรือร้อยละ ๕.๕๕

สาขาฝึกอาชีพ มีผู้ได้รับทุนตรงกับงานในหน้าที่ ๑๓ ชุด หรือร้อยละ ๙๖.๘๖ และ ไม่ตรง ๑ ชุด หรือร้อยละ ๗.๑๔

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ทุนส่วนใหญ่ตรงกับงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ก็จะพบว่า ในการจัดสรรทุนของกรมนั้นจะคำนึงถึงลักษณะงานที่จะสามารถนำทุนนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด จึงมักจะพบว่าทุนใด ๆ เกิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่กองใดสมควรได้บ้าง แต่เหตุที่มีบางทุน คือทุนส่วนน้อยที่ไม่ตรงกับสายงานก็อาจจะเนื่องมาจากภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน หรือกองนั้น ๆ ไม่ดีพอ ทำให้ไม่สามารถผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษของกรมวิเทศสหการได้ ซึ่งในกรณีนี้กรมจำเป็นต้องเลือกกระทำการเสียทุน หรือการส่งเจ้าหน้าที่ที่ไม่ตรงกับ

ทุนไป ผู้เขียนเห็นว่า การส่งเจ้าหน้าที่ที่ไม่ตรงกับทุนไป น่าจะดีกว่า การเสียทุนไม่ว่าจะเสียให้แก่งานอื่น หรือไม่มีผู้ได้รับทุนเลยก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่า ในกรมแรงงาน มีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่งมากพอสมควร ซึ่งย่อมเป็นโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตรงกับสาขาของทุนได้ ประกอบกับงานของกรมแรงงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านพร้อม ๆ กัน แม้ว่าทุนที่ได้รับจะไม่ตรงกับสายงานเสียทีเดียวก็อาจนำมาปรับใช้ได้เช่นกัน

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของกรมแรงงานได้รับทุนที่ตรงกับสายงาน ซึ่งเป็นผลให้ได้รับประโยชน์จากทุนอย่างเต็มที่

ตารางที่ ๑๔

ขอมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างขอเสนอแนะของผู้รับทุนกับการดำเนินงาน

ของกรม

(คำถาม: จากการรับทุนครั้งนี้ ท่านได้ให้ขอเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมหรือไม่)

ขอเสนอแนะ	จำนวน	บริหารแรงงาน		ฝึกอาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้	๕๖	๑๗	๕๔.๕๔	๕	๖๔.๕๘
ไม่ให้	๖	๑	๕.๕๖	๕	๓๕.๗๑
รวม	๖๒	๑๘	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑๐๐.๐๐

ขอมูลในตารางที่ ๑๔ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ในสาขาการบริหารแรงงานได้ให้ขอเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมเป็นจำนวน ๑๗ ทุน หรือร้อยละ ๕๔.๕๔ ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน และไม่ให้ขอเสนอแนะ ๑ ทุน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ส่วนเจ้าหน้าที่สาขาฝึกอาชีพได้ให้ขอเสนอแนะ ๕ ทุน หรือร้อยละ ๖๔.๕๘ ไม่ให้ขอเสนอแนะ ๕ ทุน หรือร้อยละ ๓๕.๗๑ ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับ

เมื่อเปรียบเทียบทุนใน ๒ สาขาจะพบว่า ผู้ได้รับทุนสาขาฝึกอาชีพให้ขอ
เสนอแนะน้อยกว่า ทั้งนี้พอจะสรุปเหตุผลได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ๓ ประการ คือ
ประการแรก ผู้รับทุนได้นำประโยชน์และความรู้จากการรับทุนไปปฏิบัติงานประจำวัน
ประการที่สอง ความรู้และประสบการณ์จากการรับทุนไม่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่
โดยตรง ประการสุดท้าย ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับการนำมา
ปฏิบัติในประเทศไทย

ผู้เขียนเห็นว่างานแรงงานสาขาฝึกอาชีพเป็นงานที่ต้องการความรู้ความ
ชำนาญเฉพาะด้าน เป็นส่วนใหญ่ ในกรณีที่ผู้รับทุนได้เป็นผู้ปฏิบัติงานในค่านั้น ๆ อยู่แล้ว
ก็จะสามารถนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนได้ทันที โดยไม่ต้องให้ขอเสนอแนะ แต่
ปัญหาจะเกิดขึ้น เมื่อทุนที่ได้รับไม่ตรงกับสายงาน หรือตรงแต่ความรู้ไม่เหมาะสมกับ
ประเทศไทยหรือไม่ตรงกับงานเสียทีเดียว ปัญหานี้ก็คือการสูญเสียประโยชน์และโอกาส
จากการรับทุนที่กรมควรได้รับ

สำหรับผู้รับทุนในสาขาการบริหารแรงงานนั้น มีผู้ให้ขอเสนอแนะมากกว่า
ก็เนื่องจากว่าความรู้และประสบการณ์บางประการนั้น เป็นเรื่องที่อยู่นอกขอบข่ายอำนาจ
หน้าที่ของผู้รับทุนที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง จึงต้องเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา นอกจากนี้
ทุนสาขานี้ยังอาศัยความรู้ที่กว้างขวางและมีลักษณะงานที่ซับซ้อนกันอยู่จนยากแก่การแยก
จากกันโดยเด็ดขาดได้ จึงทำให้ผู้รับทุนสามารถนำความรู้เกือบทั้งหมดมาเสนอความเห็น
ได้ เช่น ทุนด้านการตรวจแรงงานก็จะเป็นประโยชน์ต่องานของกองแรงงานหญิงและเด็ก
และกองมาตรฐานอาชีพไตควย เป็นต้น

ตารางที่ ๑๕

ผลของข้อ เสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรม

(คำถาม: ผู้บังคับบัญชาได้รับเอาข้อ เสนอแนะของท่านไปปฏิบัติหรือไม่)

ผู้บังคับบัญชา	จำนวน	บริหารแรงงาน		ฝึกอาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติ	๑๕	๑๑	๖๔.๓๑	๔	๔๔.๔๔
ไม่ปฏิบัติ	๒	๑	๕.๘๘	๑	๑๑.๑๑
ปฏิบัติบางส่วน	๔	-	๐.๐	๔	๔๔.๔๔
ไม่ทราบ	๓	๓	๑๗.๖๕	-	๐.๐
อื่น ๆ	๒	๒	๑๑.๑๑	-	๐.๐
รวม	๒๖	๑๗	๖๕.๐๐	๙	๖๕.๐๐

จากตารางที่ ๑๕ จะเห็นว่าทุนสาขาการบริหารแรงงานนั้น ผู้บังคับบัญชาได้รับข้อ เสนอแนะไปปฏิบัติ ๑๑ ทุน หรือร้อยละ ๖๔.๓๑ ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งคืนในสาขานี้ ไม่รับไปปฏิบัติ ๑ ทุน หรือร้อยละ ๕.๘๘ ไม่ทราบว่ารับไปปฏิบัติหรือไม่ ๓ ทุน หรือร้อยละ ๑๗.๖๕ และอื่น ๆ ๒ ทุน ซึ่งได้แก่จำไม่ได้ ๑ ทุน มีโครงการจะปฏิบัติในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ๑ ทุน

สำหรับทุนสาขาฝึกอาชีพ แยกได้เป็นข้อเสนอแนะที่ได้รับการปฏิบัติ ๔ ทุน หรือร้อยละ ๔๔.๔๔ ไม่ได้รับการปฏิบัติ ๑ ทุน หรือร้อยละ ๑๑.๑๑ ปฏิบัติบางส่วน ๔ ทุน หรือร้อยละ ๔๔.๔๔

ตารางที่ ๑๖

ผลของการรับทุนกับประโยชน์อื่น

(คำถาม: นอกจากข้อเสนอแนะแล้ว การรับทุนได้ให้ประโยชน์หรือไม่)

ประโยชน์อื่น	จำนวน	บริหารแรงงาน		ฝึกอาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้	๓๐	๑๖	๘๘.๘๘	๑๔	๑๐๐
ไม่ให้	๑	๑	๕.๕๕	-	-
ไม่ตอบ	๑	๑	๕.๕๕	-	-
รวม	๓๒	๑๘	๑๐๐.๐๐	๑๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๖ จะพบว่า มีผู้เห็นว่าการรับทุนในด้านบริหารแรงงานให้ประโยชน์อื่น ซึ่งในที่นี้หมายถึงประสบการณ์ ความรู้ ซึ่งทำให้สามารถนำไปปรับปรุงงานได้ คิดเป็นจำนวน ๑๖ คน หรือร้อยละ ๘๘.๘๘ เห็นว่าไม่ให้ประโยชน์ ๑ คน หรือร้อยละ ๕.๕๕ โดยมีเหตุผลว่า หลังจากกลับจากการรับทุนก็ได้เปลี่ยนงานในหน้าที่ทันที ซึ่งไม่สามารถใช้ความรู้จากทุนมาเป็นประโยชน์ได้ และผู้ไม่ตอบ ๑ คน

สำหรับสาขาฝึกอาชีพนั้น มีผู้เห็นว่าการรับทุนให้ประโยชน์ ๑๔ คน หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยมีเหตุผลว่า ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ปรับปรุงงานและชีวิตประจำวันได้

ตารางที่ ๑๗

ข้อมูลแสดงข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการ เปลี่ยนงานในหน้าที่

(คำถาม: เมื่อระยะเวลาของการรับทุนสิ้นสุดลงแล้ว ท่านได้เปลี่ยนงานในหน้าที่หรือไม่)

งานในหน้าที่	จำนวน	บริหารแรงงาน		ฝึกอาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เปลี่ยน	๕	๒	๑๑.๑๑	๓	๒๑.๔๓
เปลี่ยนหลังจากทำงานเดิม ระยะหนึ่ง	๑๒	๘	๔๔.๔๔	๔	๒๘.๕๗
ไม่เปลี่ยน	๑๔	๘	๔๔.๔๔	๖	๔๒.๘๖
ไม่ตอบ	๑	-	-	๑	๗.๑๔
รวม	๓๒	๑๘	๑๐๐.๐๐	๑๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๗ จะเห็นว่าในสาขาบริหารแรงงาน มีผู้ได้รับทุนเปลี่ยนงานในหน้าที่ ๒ ทุน หรือร้อยละ ๑๑.๑๑ เปลี่ยนหลังจากทำงานเดิมระยะหนึ่ง ๘ ทุน หรือร้อยละ ๔๔.๔๔ ไม่เปลี่ยน ๘ ทุน หรือร้อยละ ๔๔.๔๔

ส่วนสาขาฝึกอาชีพ มีผู้ได้รับทุนเปลี่ยนงานในหน้าที่ ๓ ทุน หรือร้อยละ ๒๑.๔๓ เปลี่ยนหลังจากทำงานเดิมระยะหนึ่ง ๔ ทุน หรือร้อยละ ๒๘.๕๗ และไม่เปลี่ยน ๖ ทุน หรือร้อยละ ๔๒.๘๖ และไม่ตอบ ๑ ทุน หรือร้อยละ ๗.๑๔

จากข้อมูลในตารางที่ ๑๗ นี้จะเห็นว่าผู้รับทุนส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยนงานในหน้าที่ และรองลงมาก็เป็นผู้ที่เปลี่ยนงานหลังจากได้ปฏิบัติงานเดิมระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งหมายความว่าถึงการมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถจากการรับทุนมาปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามถึงที่ได้กล่าวมาแล้วว่างานแรงงานไม่ว่าจะสังกัดกองหรือฝ่ายใดก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถของงานของกองอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย ดังนั้นการเปลี่ยนงานก็ได้หมายความว่า จะหมดโอกาสในการใช้ประโยชน์จากทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานฝึกอาชีพ ทั้งแม้จะต้องโยกย้ายงานแต่งานใหม่ก็ยังมีลักษณะงานเดิม เนื่องจากต้องการความชำนาญ เฉพาะด้าน เป็นสำคัญ

ตารางที่ ๑๘

ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และประสบการณ์จากทุนกับงานในหน้าที่ใหม่

(คำถาม: ท่านคิดว่าท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการรับทุนมาใช้ประโยชน์ในงานในหน้าที่ใหม่ของท่านได้หรือไม่)

การใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ใหม่	จำนวน	บริหารแรงงาน		ฝึกอาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ได้	๑๖	๕	๕๐	๗	๑๐๐
ไม่ได้	๑	๑	๑๐	-	-
รวม	๑๗	๑๐	๑๐๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๘ มีผู้ได้รับทุนที่เปลี่ยนงานในหน้าที่ใหม่และสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์จากการรับทุนในหน้าที่ใหม่ได้เป็นจำนวน ๕ ทุน หรือร้อยละ ๕๐ ในสาขาบริหารแรงงาน และ ๗ ทุน หรือร้อยละ ๑๐๐ ในสาขาฝึกอาชีพ ส่วนผู้ตอบว่าไม่สามารถใช้ประโยชน์ในงานใหม่ได้ มีจำนวน ๑ ทุน หรือร้อยละ ๑๐ ในสาขาบริหารแรงงาน โดยให้ความเห็นว่างานไม่เกี่ยวข้องกันเลย

กล่าวโดยสรุป จากการพิจารณาการรับทุนของเจ้าหน้าที่จะพบว่า แม้ผู้รับทุนจะไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อเสนอแนะไม่ได้รับการปฏิบัติตาม การรับทุนก็ยัง เป็นประโยชน์อยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ผู้รับได้ประสบการณ์และความรู้มาใช้ในการปรับปรุงงานได้เป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าผู้รับทุนนั้นจะเปลี่ยนงานในหน้าที่หรือไม่