

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรมแรงงาน กองวิชาการและวางแผน. "การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ.๒๔๙๙ - ๒๕๑๙" ใน รายงานการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน ๒๕๑๙. กรรณิการ์ แสงสุนทร. "ชบวนการกรรมกรไทย ก่อน พ.ศ.๒๔๙๕" ใน ชบวนการกรรมกรในประเทศไทย, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๓.
- กระทรวงมหาดไทย กรมประชาสัมพันธ์. คำแถลงชี้แจงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.๒๔๙๙, นนทบุรี : โรงพิมพ์โรงเรียนกรมประชาสัมพันธ์ ปากเกร็ด, ๒๕๐๑.
- กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน. การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.๒๕๑๖, ๒๕๑๓. (ม.ป.ท.).
- _____ . ศัพท์แรงงาน, ๒๕๑๘. (ม.ป.ท.).
- _____ . รวมกฎหมายแรงงาน, ๒๕๒๐, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยเชชม, ๒๕๑๙.
- กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์. คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, ๒๕๑๓. (ม.ป.ท.).
- _____ . ประมวลคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปี ๒๕๑๘, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเชชม, ๒๕๑๙.
- จุมพล สวัสดิยากร. หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, กทม. : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๒๐.
- เคนพงษ์ พลละคร. สหภาพแรงงาน, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเชชม, ๒๕๑๕.
- นิคม จันทรวิฑูร. แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๑๕.

นิคม จันทรวิฑูร. แรงงานไทย : ปัญหาและแนวทางแก้ไข, ๒๕๑๕, (ม.ป.ท.).
 บุญส่ง เทียนสุวรรณ และคณะ. รายงานการศึกษาและดูงาน ณ สหรัฐอเมริกาของคณะข้าราชการกรมแรงงาน โดยทุน USAID : ๑๕ กรกฎาคม - ๒๓ กันยายน ๒๕๑๒.
 มาสุก พงษ์ไพจิตร. "วิวัฒนาการเบื้องต้นของสมาคมลูกจ้างในอุตสาหกรรมไทย" ใน คำจำ
และแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว,
 ๒๕๑๕.

พิชิต จงสถิตย์วัฒนา. "การเคลื่อนไหวของกรรมกรไทย ตั้งแต่ พ.ศ.๒๔๘๘ - ๑๔ ตุลาคม
 ๒๕๑๖" ใน ขบวนการกรรมกรในประเทศไทย, ๒๕๑๘.

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.๒๔๘๘ ใน วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.).
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ (หมวด ๔), ใน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม
๒ ตอนที่ ๔๓ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘.

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๔๓ ตอนที่ ๑๓๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๑๕.

วิจิต แสงทอง. ปัญหาแรงงานของไทย, เอกสารประกอบคำพิเคราะห์ของภาควิชาลัทธิเศรษฐศาสตร์
๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑.

สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์. ปัญหาเกี่ยวกับกรรมกรและผู้ใช้แรงงาน, ๒๕๒๐. (ม.ป.ท.).

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์. คำชี้ขาดและคำสั่งขอพิพาทแรงงานและการกระทำอัน
ไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๗, กรุงเทพฯ :
 ธนประดิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๑๘.

เอกสารอื่น ๆ

คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๕๒๔/๒๕๑๕ ลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
 แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๑๖.

คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๒๕๐/๒๕๑๘ ลงนามโดย นายบุญเท่ง ทองสวัสดิ์ : รัฐมนตรีว่าการ
 กระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม
 ๒๕๑๘.

คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๒๓๓/๒๕๑๘ ลงนามโดย นายบุญเที่ยง ทองสวัสดิ์ : รัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๑๘.

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.) (อัครสำเนา), เอกสารใช้ภายใน.
แนวทางปฏิบัติในการระงับข้อพิพาทแรงงานของกระทรวงมหาดไทย, กระทรวงมหาดไทย,
๒๕๑๘, (อัครสำเนา).

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลงนามโดย
นายชโล วนะภุติ : ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการ-
กระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘.

ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ : วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.),
(อัครสำเนา).

เพิ่มคำชี้ขาดที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการไปแล้วระหว่าง ปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๘.

เพิ่มสถิติการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ - ๓๐
กันยายน ๒๕๑๘, (ใช้อายใน).

เพิ่มการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๑๕ - ๒๕๑๘),
(ใช้อายใน).

สัมภาษณ์

ประธานคณะกรรมการ

คำวิ น้อยมณี. อาณา รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย, (อดีตประธานคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์), สัมภาษณ์, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๐.

สุวรรณ รื่นยศ. ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๐.

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

กำจัต ผาศิสุวรรณ. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์, ๒๘
สิงหาคม ๒๕๒๐.

จ่านงค์ สมประสงค์. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์, ๓๐
สิงหาคม ๒๕๒๐.

ปาน รวิวงศ์. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์, ๑๐ กันยายน
๒๕๒๐.

พูนสวัสดิ์ ก้ำดั่งงาม. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์, ๑๘
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑.

กรรมการ

ไศล ชูณหจันทร์. กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๕๕, สัมภาษณ์,
๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๐.

ชาญ มนูญธรรม, ร.ค.อ. กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์,
สัมภาษณ์, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๐.

ทง เหลดาวาณิช. กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์,
๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๐.

สะอาด โกมลบุญย์. กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์,
๒๓ มกราคม ๒๕๒๑.

สายหยุด ศรีสุวัณษ์. กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์,
๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๐.

ผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่

ไพสิษฐ์ พิพัฒน์กุล. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, สัมภาษณ์, ๒๓ กันยายน ๒๕๒๐.

Froilan M. Bacungan. ผู้เชี่ยวชาญแรงงานชาวฟิลิปปินส์ ประจำกรมแรงงาน
(ระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๒๐), สัมภาษณ์, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๒๐.

Calderon. ผู้เชี่ยวชาญแรงงานชาวฟิลิปปินส์ ประจำองค์การ I.L.O. Regional
Office สัมภาษณ์, วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๐.

Hasegawa. ผู้เชี่ยวชาญแรงงานชาวญี่ปุ่น ประจำ ARPLA, องค์การ I.L.O.
สัมภาษณ์, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๒๑.

นางลักษณ ทดแทนคุณ, เจ้าหน้าที่ระดับ ๕ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์,
วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๒๑.

สุทิน ไชยมณี. เลขานุการคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, สัมภาษณ์, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๐.

- Benton, William. Encyclopaedia Britannica. Volume XII. U.S.:
William Benton Publisher, 1972.
- Braun, Kurt. Labour Disputes and Their Settlement. Baltimore :
The John Hopkins Press, 1955.
- Central Office of Information : London. Britain 1977 : An official Handbook. N.P., 1977.
- Hare, A.E.C. The First Principles of Industrial Relations.
Second Edition, Great Britain : The Macmillan Company
of Canada Limited, 1956.
- Hyman, Richard. Strikes. Great Britain : William Collins Son &
Co. Ltd., Glasgow, 1972.
- Kuhn, Alfred. Labour : Institution and Economics. Revised
Edition, U.S. : Harcourt Brace and World, Inc., 1967.
- Loewenberg, Joseph, Walter Jr. Gershenfeld and others. Compul-
sory Arbitration : An International Comparison. U.S.:
D.C. Heath and Company, 1976.
- Meeting of Presidents of Industrial Court in English Speaking
Countries. Geneva, 4 - 7 May, N.P., N.D., 1967.
- Roberts, Harold S. Roberts' Dictionary of Industrial Relations.
Washington D.C. : The Bureau of National Affairs, Inc.,
1971.
- Roth, Herrick S. Labour : America's Two Faced Movement. U.S.:
Mason/Charter Publishers, Inc., 1975.
- Siffin, William J. O & M : An Introduction. Bangkok : Institute
of Public Administration, Thammasart University, 1958.

ภาคผนวก

การกระทำอันไม่เป็นธรรม : มีรายละเอียดระบุไว้ในมาตรา ๑๒๑ - มาตรา ๑๒๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ ดังนี้

มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ ลูกจ้าง ผู้แทน ลูกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้องยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๒) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๓) จักการในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๔) ชักขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือชักขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๕) เขาแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๑๒๒ ห้ามมิให้ผู้ใด

(๑) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๒) การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑

มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) หุ้จริตคหอนหาคี หืออกระทำควมฉคคาคณาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจหาคีให้นายจ้างไครับควมเสี่ยหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันมีขอบค้วยกกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างไคว่ากล่าวและคักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ยร้ายแรง นายจ้างไมจำคองว่ากล่าวและคักเตือน หังนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นคองมีไคออกเพื่อชคคขวางมิให้บุคคลคักกล่าวค้ำเนนการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลคสามวันท่างานคคคคกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสี่ยหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นค้ำร้อง กล่าวหาผู้ฝ่าฝืนคคคคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไคภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๒๕ เมื่อไครับค้ำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งภายในเกาสิบวันนับแต่วันที่ไครับค้ำร้อง-กล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดไคตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

ในการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานนั้น ผู้ชี้ขาดต้องดำเนินการตามมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ ดังนี้

มาตรา ๒๓ ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ใดทราบการตั้งผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน แจ่มเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับขอพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาขอพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งขอเรียกครอง และฝ่ายรับขอเรียกครองทราบ

มาตรา ๒๔ ในการพิจารณาขอพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งขอเรียกครอง และฝ่ายรับขอเรียกครองชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ

มาตรา ๒๕ เมื่อพิจารณาขอพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด

(๒) ประเด็นแห่งขอพิพาทแรงงาน

(๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ

(๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด

(๕) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติ หรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อ

ผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งขอเรียกครอง และฝ่ายรับขอเรียกครอง หรือผู้แทนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ทราบภายในสามวัน นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกครองทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน นำคำชี้ขาดขอพิพาทแรงงานมาจากทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ใดชี้ขาด.

ภาคผนวก

แบบขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน

โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่ท่านต้องการและเติมข้อความลงในช่องว่างตามที่ท่านเห็นสมควร

๑. เพศ () ชาย () หญิง
๒. อายุ
- | | |
|-------------------|-----------------|
| () ต่ำกว่า ๑๕ ปี | () ๓๕ - ๔๔ ปี |
| () ๑๕ - ๒๔ ปี | () ๔๕ - ๕๔ ปี |
| () ๒๕ - ๓๔ ปี | () ๕๕ ปีขึ้นไป |
๓. ระดับการศึกษา
- | | |
|----------------|-------------------------|
| () ประถมศึกษา | () อุดมศึกษา |
| () มัธยมศึกษา | () ปริญญาตรี สาขา..... |
| () อาชีวศึกษา | () ปริญญาโท สาขา..... |
| () | () ปริญญาเอก สาขา..... |
๔. ท่านอยู่ในฐานะใด
- | |
|-------------|
| () นายจ้าง |
| () ลูกจ้าง |
๕. ถ้าท่านเป็นนายจ้าง
- | |
|--|
| () เคยมีข้อพิพาทกับลูกจ้าง.....ครั้ง |
| () เคยมีข้อพิพาทเข้าสู่การพิจารณาของกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....ครั้ง |
๖. ถ้าท่านเป็นลูกจ้าง
- | |
|--|
| () เคยมีข้อพิพาทกับนายจ้าง.....ครั้ง |
| () เคยมีข้อพิพาทเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....ครั้ง |



๗. จากผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ท่านคิดว่า คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการอย่างรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด

- () รอบคอบ ให้ความเป็นธรรมมาก เพราะ.....
- () รอบคอบ ให้ความเป็นธรรมพอควร เพราะ.....
- () ไม่ค่อยรอบคอบ และไม่คอยได้รับความเป็นธรรม เพราะ.....
- () ไม่รอบคอบและไม่ให้ความเป็นธรรมเลย เพราะ.....
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

๘. ท่านทราบถึงหน้าที่และการทำงานของ "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" หรือไม่

- () ทราบเป็นอย่างดี
- () ทราบบ้างเล็กน้อย
- () ไม่ทราบ

๙. ท่านคิดว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด

- () สามารถระงับได้มาก เพราะ..... () ไม่สามารถระงับได้เลย
- () สามารถระงับได้ เพราะ..... เพราะ.....
- () สามารถระงับได้น้อย เพราะ..... () อื่นๆ โปรดระบุ.....

๑๐. กระบวนการในการระงับข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการฯ นั้น ท่านคิดว่า

- () เนิ่นนานเกินไป
- () รวดรัดเกินไป
- () พอดีแล้ว

๑๑. การพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะกรรมการฯ ใหญ่ ซึ่งมอบให้คณะอนุกรรมการฯ (Sub-Committee) เป็นผู้สอบข้อเท็จจริงเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ท่านเคยไปให้ถ้อยคำต่อคณะอนุกรรมการฯ หรือไม่

- () เคย
- () ไม่เคย

๑๒. ถ้าท่านเคยไปให้ปากคำเป็นพยาน ท่านรู้สึกว่าการสอบข้อเท็จจริงรอบคอบหรือไม่

() รอบคอบ () ไม่รอบคอบ

๑๓. ในการสอบปากคำนั้น ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของกรรมการฯ ให้ความเป็นธรรม (ไม่ข่มขู่ ตะคอก มีอคติ หรือมองท่านในแง่ร้าย) หรือไม่

- () ให้ความเป็นธรรมมาก
 () ให้ความเป็นธรรมพอควร
 () ชอบข่มขู่ ตะคอก และมีอคติ
 () มีอคติมาก
 () ไม่มีข้อคิดเห็น

๑๔. เมื่อท่านมาติดต่อกับเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแล้ว ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ได้อำนวยความสะดวกให้แก่ท่าน

- () มาก () ไม่ค่อยอำนวยความสะดวกเท่าที่ควร
 () อำนวยความสะดวกพอสมควร () ไม่อำนวยความสะดวกเลย

๑๕. ท่านรู้สึกว่าการทำของเจ้าหน้าที่ประจำที่ท่านมาติดต่อนั้น

- () มีทำที่เขากับฝ่ายนายจ้างมากกว่า
 () มีทำที่เขากับฝ่ายลูกจ้างมากกว่า
 () วางตัวเป็นกลาง

๑๖. จากการสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่รับเรื่องนั้น ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ให้ความเห็นอกเห็นใจในคำกล่าวหาของท่านมากน้อยเพียงใด

- () ให้ความเห็นอกเห็นใจมาก
 () ให้ความเห็นอกเห็นใจพอสมควร
 () ไม่ค่อยให้ความเห็นอกเห็นใจ
 () ไม่ให้ความเห็นอกเห็นใจเลย

๑๗. เพื่อการปรับปรุงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น ท่านมีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่

- () มี โปรแกรม ๑.
 ๒.
 ๓.

() ไม่มี เพราะ.....

๑๘. ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อย่างไรบ้าง โปรแกรม

๑.
 ๒.
 ๓.
 ๔.

๑๙. การที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายนั้น ท่านคิดว่าควรประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง

๑.
 ๒.
 ๓.
 ๔.

๒๐. ท่านคิดว่าขณะนี้เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานเพียงพอแก่การดำเนินงานหรือไม่

- () เพียงพอแล้ว
 () ยังไม่เพียงพอและควรเพิ่มอีก.....คน
 () อื่น ๆ โปรแกรม

๒๑. ที่เห็นว่า "ควรเพิ่ม" ตามข้อ ๒๐ นั้น ท่านเห็นว่า ควรเพิ่มฝ่ายใดบ้าง โปรดระบุ

- () ๑. ควรมึนติกรประจำสำนักงาน
- () ๒. ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ออกติดตามผล
- () ๓. อื่นๆ โปรดระบุ.....

๒๒. ท่านคิดว่า มีวิธีการอื่นใดอีกหรือไม่ที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานให้ได้ผลดีกว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

- () มี โปรดระบุ ๑.
- () ๒.
- () ๓.

() ไม่มี เพราะ.....

๒๓. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงแก้ไขกระบวนการพิจารณาคำเนิการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีกหรือไม่

- () ไม่ควร เพราะ.....
- () ไม่มีความคิดเห็น
- () ควรปรับปรุงในเรื่อง ๑.
- ๒.
- ๓.

๒๔. ท่านคิดว่า สภาพการแรงงานสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบัน ควรมีการจัดตั้ง "ศาลแรงงาน" ขึ้นแล้วหรือไม่

- () ควร เพราะ.....
- () ไม่ควร เพราะ.....

๒๕. โปรดให้ข้อสังเกต หรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบและสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางสาวเพ็ญใจ ธรรมสุจริต

วุฒิการศึกษา

รัฐศาสตร์บัณฑิต

สถานศึกษา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีที่สำเร็จการศึกษา

ปี พ.ศ. ๒๕๑๒

ตำแหน่งหน้าที่ราชการ

เจ้าหน้าที่แรงงาน ๕

กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน

กระทรวงมหาดไทย