

ผลการศึกษาศักดิ์คตินายจ้างและลูกจ้าง
ต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย :

การวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการระดับข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของไทย โดยการสุ่มตัวอย่างสอบถามทัศนคติจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่เคยมีคำร้องเขาสู่การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จากหลักฐานปรากฏว่า จำนวนข้อพิพาทแรงงานและคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดไปแล้ว นับตั้งแต่ปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๐๗ ราย

เนื่องจากการสอบถามทัศนคตินั้น ผู้เขียนได้มุ่งสอบถามความคิดเห็นจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามย่อมต้องมีเป็น ๒ เท่าของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด ฉะนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงมิได้ศึกษาหรือสอบถามความคิดเห็นจากจำนวนสถานประกอบการทั้ง ๒๐๗ แห่งดังกล่าว แต่ได้เลือกสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการเพียงบางส่วนเท่านั้น

ข้อพิพาทหรือคำร้องดังกล่าว ผู้เขียนมิได้คำนึงว่า จะเกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด แต่ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรที่จะศึกษาเป็นกลุ่ม ๆ

(Stratified Random Sampling) คือจัดจำแนกคำชี้ขาดตามลำดับระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยไปแล้ว แล้วย่นำมาสุ่มเป็นตัวอย่าง

จำนวนข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการชี้ขาดเรียงตามลำดับระยะเวลาแล้วมีดังนี้

ปี ๒๕๑๕	มี	๑	ราย (เนื่องจากเพิ่งเริ่มดำเนินการในเดือนกรกฎาคม ๒๕๑๕)
ปี ๒๕๑๖	มี	๔	ราย
ปี ๒๕๑๗	มี	๒๘	ราย
ปี ๒๕๑๘	มี	๓๖	ราย
ปี ๒๕๑๙	มี	๕๘	ราย
รวมทั้งสิ้น		๒๐๗	ราย

จากจำนวนดังกล่าว ผู้เขียนได้สุ่มตัวอย่างนำมาศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) กล่าวคือ ได้นำเอาลำดับคำชี้ขาดที่ ๑, ๔, ๗ และ ๑๐ ... เรียงไปตามลำดับ โดยเว้นช่วงระยะ ๒ หน่วย นำมาเป็นตัวอย่างเพื่อใช้ศึกษาวิจัย ปรากฏว่า ได้จำนวนตัวอย่างที่จะนำมาศึกษาทั้งสิ้น ๑๐๔ ราย

ในการส่งแบบสอบถามไปนั้น ผู้เขียนได้สอบถามทั้งจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายละ ๑๐๔ ราย รวมเป็น ๒๐๘ ราย ทั้งนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าว เป็นผู้ที่เคยมีคำร้องเข้าสู่การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วทั้งสิ้น และคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดไปแล้ว ส่วนใหญ่เป็นกรณีพิพาทที่เกิดขึ้นเฉพาะตัว เช่นนี้ย่อมทำให้สามารถทราบถึงข้อคิดเห็นและความรู้สึกของลูกจ้างและนายจ้างผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี

^๑ ศึกษาจากจำนวนคำชี้ขาดที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการไปแล้ว ในระยะระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙.

^๒ จุมพล สวัสดิ์วิทยากร, หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กทม. : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๒๐), หน้า ๑๓๖.

ในจำนวนแบบสอบถาม ๒๐๘ รายดังกล่าว ผู้เขียนได้ส่งแบบสอบถามไปยังนายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. นายจ้าง : แบบสอบถามที่ส่งไปยังนายจ้าง จำนวน ๑๐๔ รายนั้น ส่วนใหญ่ผู้ที่ตอบมาในนามนายจ้างมักเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายอุตสาหกรรมสัมพันธ์ หรือ บางส่วนก็เป็นเจ้าของผู้จัดการเอง

๒. ลูกจ้าง : แบบสอบถามที่ส่งไปยังลูกจ้าง ๑๐๔ รายดังกล่าว เป็นลูกจ้างที่เคยมาร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วทั้งสิ้น การสอบถามจากลูกจ้างดังกล่าว ย่อมทำให้ได้ทราบถึงทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้รับย่อมเป็นที่น่าเชื่อถือได้

แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น ๒๐๘ รายนั้น บ่งชี้ว่ามีผู้ตอบกลับคืนมาเป็นจำนวน ๑๕๑ ราย ดังปรากฏในตารางที่ ๑๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑๑

จำนวนแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

สถานภาพของผู้ตอบ	จำนวนที่ส่ง	ได้รับคืน	ร้อยละ
นายจ้าง	๑๐๔	๗๖	๗๒.๑๕
ลูกจ้าง	๑๐๔	๗๕	๗๒.๐๐
รวม	๒๐๘	๑๕๑	๗๒.๕๕

จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด ๒๐๘ รายนั้น ปรากฏว่า ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น ๑๕๑ ราย คิดได้เป็นร้อยละ ๗๒.๕๕ ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ในจำนวนนี้ได้ส่งไปยังนายจ้าง ๑๐๔ ราย และได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น ๗๓ ราย หรือร้อยละ ๗๐.๑๙ ของจำนวนที่ส่งไปยังนายจ้างทั้งหมด สำหรับลูกจ้างได้ส่งแบบสอบถามไป ๑๐๔ ราย ได้รับกลับคืนมา ๗๘ ราย หรือร้อยละ ๗๕.๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น ๑๕๑ รายนี้ จำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา ได้ดังนี้ (ไปรณคูตารางที่ ๑๑)

ตารางที่ ๑๑

ข้อมูลแสดง เพศ อายุ และการศึกษา จำแนกตาม
สถานภาพของผู้ตอบ

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	N=151	N=73	ร้อยละ	N=78	ร้อยละ
เพศ :					
ชาย	๑๔๖	๗๑	๙๖.๒๒	๗๕	๙๖.๑๕
หญิง	๕	๒	๒.๗๘	๓	๓.๘๕
รวม	๑๕๑	๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๘	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๑ (ต่อ)

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	นายจง		ถูกจำ		
	N=151	N=73	รอยละ	N=78	รอยละ	
<u>อายุ :</u>						
ต่ำกว่า ๑๕ ปี	-	-	-	-	-	
๑๕ - ๒๔ ปี	๑๔	-	-	๑๔	๑๓.๙๕	
๒๕ - ๓๔ ปี	๖๘	๒๙	๓๙.๓๓	๓๙	๕๐.๐๐	
๓๕ - ๔๔ ปี	๔๒	๒๔	๓๒.๘๓	๑๘	๒๓.๐๘	
๔๕ - ๕๔ ปี	๒๑	๑๔	๑๙.๑๘	๗	๘.๙๗	
๕๕ ปีขึ้นไป	๖	๖	๘.๒๒	-	-	
รวม	-	๑๕๑	๓๓	๑๐๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐
<u>การศึกษา :</u>						
ประถมศึกษา	๔๒	๔	๕.๔๘	๓๘	๔๘.๓๒	
มัธยมศึกษา	๒๕	๘	๑๐.๙๖	๑๗	๒๑.๓๙	
อาชีวศึกษา	๒๕	๑๐	๑๓.๓๐	๑๕	๑๙.๒๔	
อุดมศึกษา	๕๖	๔๙	๖๗.๑๒	๗	๘.๙๗	
ปริญญาตรี	(๔๓)	(๔๐)	(๘๑.๖๓)	(๔)	(๑๐๐.๐๐)	
ปริญญาโท	(๘)	(๘)	(๑๐.๓๓)	-	-	
ปริญญาเอก	(๑)	(๑)	(๒.๐๔)	-	-	
ไม่ระบุ	๓	๒	๒.๖๘	๑	๑.๒๘	
รวม	๑๕๑	๓๓	๑๐๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐	

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๕๑ รายดังกล่าว ปรากฏรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ก. เพศ : ผู้ตอบเป็นชายมากกว่าหญิงทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยฝ่ายนายจ้าง เป็นชาย ๗๑ คน ในจำนวนทั้งหมด ๗๓ คน หรือคิดได้เป็นร้อยละ ๙๗.๒๖ ของจำนวนนายจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมด ส่วนหญิงมีเพียง ๒ คน หรือร้อยละ ๒.๗๔ เท่านั้น ส่วนลูกจ้าง เป็นชาย ๗๕ คน ในจำนวน ๗๘ คน หรือคิดได้เป็นร้อยละ ๙๖.๑๕ ของจำนวนลูกจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมด ส่วนหญิง ๓ คน หรือร้อยละ ๓.๘๕ เท่านั้น

ข. อายุ : เมื่อจัดกลุ่มอายุเป็นช่วงแล้ว ปรากฏว่าผู้ตอบฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๔ ปี มากที่สุด หรือร้อยละ ๓๕.๗๓ ของจำนวนผู้ตอบกลับมาทั้งหมด รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง ๓๕ - ๔๔ ปี ส่วนนายจ้างที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุด คือเพียง ๒ ราย หรือร้อยละ ๘.๒๒ เท่านั้น

ฝ่ายลูกจ้าง ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๔ ปี เช่นเดียวกับนายจ้าง หรือคิดได้เป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ของลูกจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมด รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง ๓๕ - ๔๔ ปี หรือร้อยละ ๒๓.๐๘ ส่วนที่มีอายุระหว่าง ๔๕ - ๕๔ ปี มีน้อยที่สุดเพียง ๗ ราย หรือร้อยละ ๘.๙๗ เท่านั้น

ค. การศึกษา : นายจ้างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๔๕ คน หรือร้อยละ ๖๗.๑๒ ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ในแผนกบุคคล หรืออุตสาหกรรมสัมพันธ์ และมีพื้นความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ และบริหารธุรกิจ ตามลำดับ รองลงมาเป็นผู้มีความรู้ระดับอาชีวศึกษา จำนวน ๑๐ คน หรือร้อยละ ๑๓.๗๐ ของนายจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมด

ฝ่ายลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีพื้นความรู้ระดับประถมศึกษา ๓๘ ราย หรือร้อยละ ๔๘.๗๒ ของจำนวนลูกจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมด รองลงมาเป็นผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา คือร้อยละ ๒๑.๗๙ และ ๑๔.๒๘ ของลูกจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมดตามลำดับ

สรุป จากจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทั้งสิ้น ๑๕๑ รายนั้น ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นชายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นผู้ที่อายุระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี สำหรับการศึกษา นั้น นายจ้างส่วนใหญ่สำเร็จปริญญาตรี ส่วนลูกจ้างนั้นส่วนใหญ่สำเร็จชั้นประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา

สำหรับความคิดเห็นที่นายจ้างและลูกจ้างคั้งกล่าวมีต่อการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ปรากฏว่าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องของส่วนใหญ่ต่างก็ให้ความเห็นว่า คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมไปด้วยความรอบคอบและให้ความเป็นธรรมพอสมควร โดยฝ่ายนายจ้างที่มีความเห็นเช่นนี้ตอบมา ๔๑ ราย ในจำนวน ๓๓ ราย ส่วนฝ่ายลูกจ้างตอบมา ๓๒ ราย ในจำนวน ๓๔ ราย รายละเอียดปรากฏในตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒

ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

(คำถาม : จากผลการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ท่านคิดว่า คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการไปอย่างรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด)

การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ	จำนวน N = 151	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
รอบคอบ ให้ความเป็นธรรมมาก	๒๕	๑๕	๒๐.๕๕	๑๐	๑๒.๘๒
รอบคอบ ให้ความเป็นธรรมพอสมควร	๓๓	๔๑	๕๖.๑๖	๓๒	๔๑.๐๓
ไม่ค่อยรอบคอบ และไม่คอยให้ความเป็น- ธรรม	๒๖	๕	๑๒.๓๓	๑๗	๒๑.๗๕
ไม่รอบคอบ และไม่ให้ความเป็นธรรมเลย	๗	๒	๒.๖๔	๕	๖.๕๑
ไม่ตอบ	๑๗	๖	๘.๒๒	๑๑	๑๔.๑๐
ขอคิดเห็นอื่น ๆ	๓	—	—	๓	๓.๘๕
รวม	๑๕๑	๓๓	๑๐๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐

จากการสอบถามความคิดเห็นจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเคยมีคำร้องเข้า
สู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏว่า ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่
ต่างก็ให้ความเห็นว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรง
งานไปด้วยความรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมพอสมควร โดยให้ความเห็นมาเช่นนี้ ๔๑ และ
๓๒ ราย ตามลำดับ คิดได้เป็นร้อยละ ๕๖.๑๖ และ ๔๑.๐๓ ของจำนวนนายจ้างและลูกจ้าง
ที่ตอบกลับมาทั้งหมด ทั้งนี้ฝ่ายนายจ้างได้ให้เห็นผลว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้สอบหา
หลักฐานละเอียดพร้อมมูลดี ประกอบกับคณะกรรมการฯ มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้าร่วม
พิจารณาอยู่ด้วย ย่อมช่วยให้เกิดความยุติธรรมแก่คู่กรณีได้ นอกจากนี้คู่กรณียังได้มีโอกาสชี้แจง
เหตุผลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งคณะกรรมการฯ ก็ได้พิจารณาไปตามสภาพข้อเท็จจริง รวมทั้งพยาน
หลักฐานไปตามเรื่องหรือคำร้องที่เกิดขึ้นเหล่านั้น ส่วนฝ่ายลูกจ้างได้ให้เหตุผลว่า คณะกรรม-
การฯ วางตัวเป็นกลางดี และช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล

สำหรับความคิดเห็นรองลงมาของฝ่ายนายจ้าง เห็นว่าคณะกรรมการฯ ได้พิจารณา
 วินิจฉัยข้อพิพาทไปด้วยความรอบคอบและให้ความเป็นธรรมมาก ๑๕ ราย หรือร้อยละ ๒๐.๕๕
 ทั้งนี้ได้ให้เหตุผลว่า ในการพิจารณาแต่ละครั้ง คณะกรรมการฯ จะสอบสวนทั้งฝ่ายนายจ้าง
 และลูกจ้าง และพยานที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดก่อนจะพิจารณาคัดสินข้อเท็จจริงรวมทั้งเอกสาร
 ที่เกี่ยวข้องนั้นคณะกรรมการฯ ก็ได้พิจารณาโดยละเอียดโดยคำนึงถึงเหตุผลและได้สอบถึงสาเหตุ
 ที่แท้จริงของการพิพาทก่อนเสมอ รองลงมาเห็นว่าคณะกรรมการฯ พิจารณาไปด้วยความไม่คอย
 รอบคอบ และไม่คอยได้รับความเป็นธรรม ๑๑ ราย หรือร้อยละ ๑๕.๐๗ ของจำนวนนายจ้าง
 ที่ตอบกลับมาทั้งหมด นายจ้างจำนวนดังกล่าวได้ให้เหตุผลว่า คณะกรรมการฯ มิได้พิจารณาข้อ
 พิพาทจากสภาพความเป็นจริง แต่กลับมองปัญหาในแง่กฎหมายมากเกินไป และหลักในการพิจารณา
 วินิจฉัยมิได้กำหนดมาตรการไว้ให้ทราบแน่ชัดแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ คณะ-
 กรรมการฯ มักขอความเห็นใจจากนายจ้าง ซึ่งบางครั้งมีแนวโน้มเข้ากับฝ่ายลูกจ้างคนงานมาก
 กว่า เพราะถือเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ของประเทศ สำหรับนายจ้างที่เห็นว่าคณะกรรมการฯ มีส่วน
 ช่วยน้อย ได้ให้เหตุผลว่าคณะกรรมการฯ ขาดประสบการณ์จริง ๆ ในงานอุตสาหกรรม และไม่
 ทราบข้อเท็จจริงรวมทั้งสภาพปัญหาที่ลึกซึ้งพอ การรายงานของคณะอนุกรรมการจึงอาจคลาด
 เคลื่อนได้ในบางครั้ง ฉะนั้นผลการพิจารณาวินิจฉัยหรือการตัดสินจึงอาจผิดไปจากข้อเท็จจริง
 บาง

สำหรับฝ่ายลูกจ้างนั้น ได้ให้ข้อคิดเห็นในระบับรองลงมาว่า คณะกรรมการฯ ได้
 พิจารณาวินิจฉัยไปด้วยความไม่คอยรอบคอบ และไม่คอยได้รับความเป็นธรรม ๑๗ ราย หรือ
 ร้อยละ ๒๑.๗๕ ของจำนวนลูกจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมด ส่วนที่ตอบว่าไม่รอบคอบ และไม่ได้รับ
 ความเป็นธรรมเลย มี ๕ ราย หรือร้อยละ ๖.๒๕ รวมเป็น ๒๒ ราย หรือร้อยละ ๒๘.๐๐ ของ
 จำนวนลูกจ้างผู้ตอบกลับมาทั้งหมด ทั้งนี้ลูกจ้างดังกล่าวได้ให้เหตุผลว่า ส่วนมากคณะกรรมการฯ
 มักจะเข้ากับฝ่ายนายจ้าง และช่วยเหลือฝ่ายนายจ้างมากเกินไป การตีความข้อกฎหมายไม่คอย
 ถูกต้อง ประกอบกับการดำเนินงานไม่เปิดเผย ฝ่ายลูกจ้างย่อมเสียเปรียบ สำหรับข้อคิดเห็นอื่นๆ

อีก ๓ ราย ได้ให้ความเห็นแตกต่างออกไปอีกว่า การตัดสินใจของคณะกรรมการฯ ขึ้นอยู่กับความจริงใจของอนุกรรมการฯ ชุดนั้น ๆ ว่าจะมีจุดยืนอย่างไร ฉะนั้นหากคณะกรรมการฯ ชุดใดสอบสวนเท็จจริงไม่คอยรอบคอบ การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็อาจคลาดเคลื่อนไปได้

สรุปแล้ว จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จำนวนร้อยละ ๗๖.๗๖ และ ๕๓.๘๕ ต่างก็ให้ความเห็นมาว่า คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการระงับข้อพิพาทฯ ไปด้วยความรอบคอบและให้ความเป็นธรรมมากพอควร ส่วนที่มีความเห็นแตกต่างไปบ้าง ก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ซึ่งข้อนี้พอจะเป็นหลักฐานสนับสนุนข้อสมมุติฐานในข้อ ๒ ของผู้เขียนที่มุ่งจะศึกษาไว้ว่า "ข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมากน้อยเพียงใด" ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ให้ทัศนคติมาแล้วว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทไปอย่างรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมากพอสมควรแล้ว

นอกจากนี้ หากพิจารณาจากจำนวนคำฟ้องของนายจ้างต่อศาลแพ่ง เพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ แล้วปรากฏว่า ศาลได้พิพากษายืนตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นจำนวนถึง ๘๐ % ซึ่งย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นแล้วว่าคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทฯ ไปอย่างรอบคอบและเป็นธรรมคี่แล้ว

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการด้านการให้ความเป็นธรรมนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม การจะดำเนินการให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่ายและทุกคนย่อมจะเป็นไปได้ยาก หากตัดสินใจให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชนะ ฝ่ายแพ้อหรือผู้เสียผลประโยชน์บางส่วนย่อมจะเกิดความไม่พอใจซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาของมนุษย์

สำหรับข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการระงับข้อพิพาทในวงการอุตสาหกรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็เห็นว่าคณะกรรมการฯ มีส่วนช่วยในการระงับข้อพิพาทในวงการอุตสาหกรรมได้ก็พอควร ดูตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๓

ขอมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท
แรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(คำถาม : ท่านคิดว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานที่
เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด)

คณะกรรมการฯ สามารถระงับ ข้อพิพาทแรงงาน	จำนวน N = 151	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		รายละ	ร้อยละ	รายละ	ร้อยละ
มาก	๓๙	๑๙	๒๖.๐๒	๒๐	๒๕.๖๔
พอสมควร	๖๒	๒๙	๓๙.๓๓	๓๓	๔๒.๓๑
น้อย	๓๐	๑๗	๒๓.๒๙	๑๓	๑๖.๖๓
ไม่มีส่วนระงับเลย	๖	๒	๒.๗๔	๔	๕.๑๓
ไม่ตอบ	๑๒	๖	๘.๒๒	๖	๗.๖๙
ขอคิดเห็นอื่น ๆ	๒	—	—	๒	๒.๕๖
รวม	๑๕๑	๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๓ พอกล่าวสรุปได้ว่า ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็เห็นพ้อง
ต้องกันว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นได้มาก
พอสมควร โดยตอบมา ๒๙ และ ๓๓ ราย หรือร้อยละ ๓๙.๓๓ และ ๔๒.๓๑ ตามลำดับ
โดยฝ่ายนายจ้างให้เหตุผลมาว่า เนื่องจากคณะกรรมการฯ วางตัวเป็นกลาง ซึ่งช่วยให้เกิด
ข้อยุติได้มาก ช่วยทำให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจและมีเหตุผลที่ยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยให้ทั้งสองฝ่ายสามารถ

กางกันไว้ ทำให้เป็นที่เชื่อถือของทั้งสองฝ่าย คณะกรรมการฯ จึงเปรียบเสมือนศาลของ
นายจ้างและลูกจ้าง มีส่วนในการช่วยรับฟังข้อเท็จจริง กรณีพิพาทจึงระงับลงได้ด้วยดี

รองลงมาฝ่ายนายจ้างเห็นว่า คณะกรรมการฯ มีส่วนช่วยในการระงับข้อพิพาท
ในวงการอุตสาหกรรมมาก มีจำนวน ๑๕ ราย หรือร้อยละ ๒๖.๐๒ โดยให้เหตุผลว่า คณะ-
กรรมการฯ ช่วยก่อให้เกิดความสงบขึ้นในวงการอุตสาหกรรม โดยมีฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
ร่วมเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ อยู่ด้วย นอกจากนี้คณะกรรมการฯ เป็นกลางและ
น่าเชื่อถือ ปรึกษาไปด้วยเหตุและผล ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันได้เป็นอย่างดี

รองลงมาฝ่ายนายจ้างเห็นว่า คณะกรรมการฯ มีส่วนช่วยในการระงับข้อพิพาท
แรงงานน้อย ๑๗ ราย หรือร้อยละ ๒๓.๒๘ โดยให้เหตุผลว่า คณะกรรมการฯ ไม่ทราบข้อ
เท็จจริงลึกซึ้งพอ ไม่ทราบถึงสภาพของปัญหาที่แท้จริง การสอบข้อเท็จจริงยังมีได้กระทำอย่าง
จริงจัง แต่ในบางครั้ง การสอบข้อเท็จจริงต้องใช้เวลามาก ทำให้ข้อพิพาทต้องยืดเยื้อ ซึ่ง
ยอมเป็นผลเสียแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และส่วนรวม ในบางครั้งผู้ให้ข้อเท็จจริงขาดความ
รู้ความชำนาญ จึงให้ข้อเท็จจริงไม่ตรงจุด ทำให้การตัดสินต้องคลาดเคลื่อน และในบางครั้ง
คณะกรรมการฯ ก็รับฟังข้อมูลในการเรียกร้องของลูกจ้างก่อน และพยายามให้ฝ่ายนายจ้าง
จ่ายเงินชดเชยตามที่ถูกเรียกร้องโดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริง นอกจากนี้คณะกรรมการฯ ยัง
ขาดประสบการณ์จริง ๆ ในวงการอุตสาหกรรมเอกชน ทำให้การตัดสินยังไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ
ของนายจ้างบางส่วน สำหรับฝ่ายนายจ้างที่เห็นว่าคณะกรรมการฯ ไม่มีส่วนช่วยในการระงับ
ข้อพิพาทแรงงานในวงการอุตสาหกรรมเลย มี ๒ ราย หรือร้อยละ ๒.๙๔ โดยให้เหตุผลว่า
คณะกรรมการฯ เขาข้างฝ่ายลูกจ้างมากเกินไป

สำหรับฝ่ายลูกจ้างนั้นที่เห็นว่าคณะกรรมการฯ มีส่วนช่วยระงับข้อพิพาทพอควร มี
๓๓ ราย ให้เหตุผลว่า คณะกรรมการฯ วางตัวเป็นกลางดี เป็นที่ปรึกษาได้ นับได้ว่ามีส่วน
ช่วยเหลือลูกจ้างมาก เป็นการช่วยลดความรุนแรงในการขัดแย้ง รองลงมาเห็นว่าคณะกรรมการ-
การฯ มีส่วนช่วยระงับข้อพิพาทแรงงานมาก มี ๒๐ ราย หรือร้อยละ ๒๕.๖๔ โดยให้เหตุผลว่า

คณะกรรมการฯ ชี้ขาดข้อพิพาทฯ ไปด้วยความเป็นกลาง ทำให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมดี และคูกรณีต่างยอมรับในคำตัดสิน ลูกจ้างจึงได้มีที่ปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ทั้งสองฝ่ายจึงสามารถตกลงกันได้ด้วยดี นอกจากนี้คณะกรรมการฯ ยังเข้าใจและเห็นใจในพวกผู้ใช้แรงงานดี ลูกจ้างคนงานจึงไม่ต้องเสียเปรียบฝ่ายนายจ้างจนเกินไปนัก

ส่วนที่เห็นว่า คณะกรรมการฯ มีส่วนช่วยในการระงับข้อพิพาทแรงงานน้อย มี ๑๓ ราย หรือร้อยละ ๑๖.๖๗ ให้เหตุผลว่า คณะกรรมการฯ เป็นเพียงบุคคลคณะเดียว แต่โรงงานอุตสาหกรรมมีเป็นจำนวนมาก ฉะนั้นในการชี้ขาดมักชี้ไปตามข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการฯ ซึ่งบางครั้งการรายงานข้อเท็จจริงอาจคลาดเคลื่อนไปบ้าง นอกจากนี้ยังกล่าวด้วยว่า คณะกรรมการฯ ไม่เข้าใจงานทางด้านอุตสาหกรรมดีพอ

ส่วนที่เห็นว่า คณะกรรมการฯ ไม่มีส่วนช่วยเลย มี ๔ ราย หรือร้อยละ ๕.๑๓ ให้เหตุผลว่า มิได้มีการติดตามผล และเมื่อตกลงกันไม่ได้ก็มีแต่คณะกรรมการฯ เป็นผู้ชี้ขาดเท่านั้นว่าแพ้หรือชนะ

สำหรับข้อคิดเห็นอื่น ๆ ๒ รายนั้น ลูกจ้างให้เหตุผลว่า อยู่ที่ความจริงใจของเจ้าหน้าที่ในคณะอนุกรรมการฯ ชุดนั้น ๆ ว่าจะมีจุดยืนอย่างไร

สรุปได้ว่า ทั้งนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคณะกรรมการฯ สามารถระงับข้อพิพาทฯ ได้มากพอสมควร อย่างไรก็ตามแม้จะมีลูกจ้างและนายจ้างบางส่วนเห็นเป็นอย่างอื่นบ้าง แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

จากเหตุผลและข้อคิดเห็นดังกล่าว ได้ช่วยในการพิสูจน์ข้อสมมติฐานของผู้เขียนในข้อแรกได้ว่า การจัดทำมีการวินิจฉัยปัญหาแรงงานโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น คณะกรรมการฯ ได้มีส่วนช่วยระงับข้อพิพาทได้มากพอสมควร ทั้งนี้เพราะทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ให้ข้อคิดเห็นมาในลักษณะยืนยันว่าคณะกรรมการฯ มีส่วนช่วยระงับข้อพิพาทมากและพอควรมีมากกว่าข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีลักษณะคัดค้านทั้งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

สำหรับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ให้ความเห็น
มาว่า คณะกรรมการฯ ดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานเนิ่นนานเกินไป (ดูตารางที่ ๑๔)

ตารางที่ ๑๔

ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(คำถาม : ท่านคิดว่า กระบวนการในการระงับข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์นั้นเนิ่นนานเกินไป รวบรวมเกินไป หรือพอดีแล้ว)

ระยะเวลาในการดำเนินการระงับ ข้อพิพาทของคณะกรรมการฯ	จำนวน N = 151	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
เนิ่นนานเกินไป	๓๓	๓๓	๔๕.๒๐	๔๕	๕๓.๖๘
รวบรวมเกินไป	๒๐	๒	๘.๒๒	๑๔	๑๗.๕๖
พอดีแล้ว	๓๓	๒๕	๓๔.๒๕	๑๒	๑๕.๓๘
ไม่ตอบ	๑๖	๕	๑๒.๓๓	๗	๘.๕๗
รวม	๑๕๑	๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๔ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคณะ
กรรมการฯ ดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานเนิ่นนานเกินไป คือ ๓๓ และ ๔๕ ราย หรือ
ร้อยละ ๔๕.๒๐ และ ๕๓.๖๘ ตามลำดับ รองลงมา นายจ้างเห็นว่าใช้เวลาพอดีแล้ว ๒๕
ราย หรือร้อยละ ๓๔.๒๕ สำหรับความคิดเห็นรองลงมาของฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า รวบรวมเกิน
ไป ๑๔ ราย หรือร้อยละ ๑๗.๕๖

ทั้งนี้ ฝ่ายนายจ้างได้ให้เหตุผลว่า ที่เน้นงานไปอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่น้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ประกอบกับคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาไปโดยมิได้มีมาตรการที่แน่นอน บางเรื่องจึงอาจล่าช้าหรือรวดเร็วแตกต่างกัน ประกอบกับการสอบของคณะอนุกรรมการฯ นั้น บางครั้งแทนที่จะทำให้เรื่องรวดเร็ว กลับทำให้ยืดเยื้อ ซึ่งเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่า อาจขึ้นอยู่กับความสลับซับซ้อนและความยากง่ายในการสอบหาข้อเท็จจริงของแต่ละกรณีก็เป็นได้

ในการสอบข้อเท็จจริงนั้น ดังได้กล่าวแล้วว่า หากเป็นกรณีที่สลับซับซ้อน คณะอนุกรรมการฯ จะเป็นผู้สอบข้อเท็จจริงก่อน ผู้เขียนจึงได้สอบถามความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างผู้เคยมีคำร้องเข้าสู่อัยการชี้ขาดว่า คณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงไป ด้วยความรอบคอบมากน้อยเพียงใด ซึ่งปรากฏว่านายจ้างและลูกจ้างซึ่งเคยมาให้ถ้อยคำต่อคณะอนุกรรมการฯ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๕๑ ราย (ดูตารางที่ ๑๕) ส่วนใหญ่ยอมรับว่าคณะอนุกรรมการฯ สอบข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ

ตารางที่ ๑๕

ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(คำถาม : ท่านรู้สึกว่าการสอบข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการฯ รอบคอบหรือไม่)

การสอบข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการฯ	จำนวน N=151	นายจ้าง N=73 ร้อยละ	ลูกจ้าง N=78 ร้อยละ
รอบคอบ	๓๐	๓๘ ๕๒.๐๕	๓๒ ๔๑.๐๓
รอบคอบพอควร	๕	๕ ๖.๘๕	— —
ไม่รอบคอบ	๓๕	๑๘ ๒๔.๖๖	๒๑ ๒๖.๕๒
ไม่ตอบ	๓๖	๑๑ ๑๕.๐๗	๒๕ ๓๒.๐๕
ขอคิดเห็นอื่น ๆ	๑	๑ ๑.๓๗	— —
รวม	๑๕๑	๗๓ ๑๐๐.๐๐	๗๘ ๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๕ จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่นายจ้างและลูกจ้างเห็นว่า อนุกรรมการฯ สอบข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ คือ ๓๘ และ ๓๒ ราย หรือร้อยละ ๕๒.๐๕ และ ๔๑.๐๓ ตามลำดับ รองลงมาเห็นว่าไม่รอบคอบ แต่มีเพียง ๑๘ และ ๒๑ รายเท่านั้น สำหรับข้อคิดเห็นอื่น ๆ ของฝ่ายนายจ้าง ๑ รายนั้น เห็นว่า การสอบของคณะอนุกรรมการฯ บางครั้งทำให้เรื่องยืดเยื้อ ทำให้การตัดสินใจระยะเวลายาวนานเกินไป

นอกจากนี้ ในเรื่องการให้ความเป็นธรรมของคณะอนุกรรมการฯ ในการสอบปากคำนั้น ปรากฏว่าอนุกรรมการฯ บางท่านชอบชมเชย ตะคอก และมีอคติต่อคู่กรณี ดังปรากฏในตารางที่ ๑๖

ตารางที่ ๑๖

ข้อมูลแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการสอบข้อเท็จจริงของคณะ
อนุกรรมการฯ

(คำถาม : ในการสอบปากคำนั้น ท่านรู้สึกว่าคุณคณะอนุกรรมการฯ ให้ความเป็นธรรมแก่ท่าน
มากน้อยเพียงใด)

การสอบข้อเท็จจริง	จำนวน N = 151	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		N = 73	ร้อยละ	N = 78	ร้อยละ
ให้ความเป็นธรรมมาก	๑๖	๕	๖.๘๕	๑๑	๑๔.๑๐
ให้ความเป็นธรรมพอควร	๓๒	๓๓	๕๐.๖๘	๓๕	๔๔.๘๓
ชอบชมเชย ตะคอก และมีอคติ	๑๓	๖	๘.๒๒	๗	๘.๙๓
มีอคติมาก	๘	๔	๕.๔๘	๔	๕.๑๓
ไม่ตอบ	๔๐	๑๘	๒๖.๐๓	๒๑	๒๖.๕๓
ข้อคิดเห็นอื่น ๆ	๒	๒	๒.๗๔	—	—
รวม	๑๕๑	๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๖ จะเห็นได้ว่า ในการสอบปากคำนั้น คณะอนุกรรมการฯ ได้ให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี คือทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างพอสมควร โดยมีผู้ให้ความเห็นเช่นนี้ มา ๓๗ และ ๓๕ ราย หรือร้อยละ ๕๐.๖๘ และ ๔๔.๘๗ ตามลำดับ รองลงมาฝ่ายนายจ้าง ไม่ตอบ รองลงมาเห็นว่าอนุกรรมการฯ ชอบชมชู้ ตะคอก และมีอคติ ๖ ราย หรือร้อยละ ๘.๒๒ โดยให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า การชมชู้ ตะคอก และมีอคตินั้นเกิดขึ้นจากกรรมการเพียงบางท่านเท่านั้น ซึ่งทำให้ทัศนคติของนายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยทั่วไปคลาดเคลื่อน

อย่างไรก็ตาม นายจ้างในรายที่เห็นว่าคณะอนุกรรมการฯ ให้ความเป็นธรรมพอควรนั้นก็ให้ความเห็นมาว่า อนุกรรมการบางท่านชอบชมชู้ ตะคอก ใช้อารมณ์ และมีอคติพอควร แต่ให้ความเห็นเช่นนี้มีเป็นเพียงส่วนน้อย หรือร้อยละ ๑๐.๘๑ ในส่วนที่ตอบว่าให้ความเป็นธรรมพอควรเท่านั้น

สำหรับลูกจ้างให้ความเห็นว่า อนุกรรมการฯ เพียงบางท่านเท่านั้นชอบเยาะเย้ยชมชู้ลูกจ้าง มิได้ให้เกียรติแก่คู่กรณีเท่าที่ควร แต่กรรมการส่วนใหญ่วางตัวดี ที่มีอคติหรือเยาะเย้ยลูกจ้างมีเป็นเพียงบางท่านเท่านั้น

สำหรับในส่วนการดำเนินงาน และการวางตัวของเจ้าหน้าที่ประจำนั้น ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกดีพอควร (ดูตารางที่ ๑๗)

ตารางที่ ๑๗

ข้อมูลแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่
ประจำสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(คำถาม : ท่านรู้สึกว่เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน ใค้อำนวยความสะดวกให้แก่มาก
มากน้อยเพียงใด)

การอำนวยความสะดวกของ เจ้าหน้าที่แ่ดูแลคดีคดี	จำนวน N=151	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		N=73	ร้อยละ	N=78	ร้อยละ
ดีมาก	๒๑	๑๐	๑๓.๗๐	๑๑	๑๔.๑๑
ดีพอควร	๔๔	๕๐	๖๘.๔๘	๔๔	๖๒.๘๒
ไม่ค่อยอำนวยความสะดวกเท่าที่ควร	๑๗	๖	๘.๒๒	๑๑	๑๔.๑๐
ไม่อำนวยความสะดวกเลย	๔	๒	๒.๗๔	๒	๒.๕๖
ไม่ตอบ	๑๑	๕	๖.๘๕	๕	๖.๔๒
รวม	๑๕๑	๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่๑๗ จะเห็นได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่
ประจำสำนักงาน ใค้อำนวยความสะดวกให้แก่มากดีพอควร ซึ่งตอบมา ๕๐ และ ๔๔
รายหรือร้อยละ ๖๘.๔๘ และ ๖๒.๘๒ ของจำนวนนายจ้างและลูกจ้าง-ผู้ตอบกลับมาทั้งหมด
ตามลำดับ ที่เห็นว่าอำนวยความสะดวกดีมาก มีรองลงมาคือ ๑๐ และ ๑๑ ราย หรือร
ละ ๑๓.๗๐ และ ๑๔.๑๐ ตามลำดับ และที่เห็นว่าไม่ค่อยอำนวยความสะดวกและไม่อำนวยความสะดวกเลย มี ๔ และ ๑๗ ราย หรือร้อยละ ๑๐.๕๖ และ ๑๑.๒๖ ตามลำดับ

การอำนวยความสะดวก นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยแก่ผู้มาใช้บริการ ฉะนั้นหากการวางตัวของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งการแสดงออกทางกิจกรรมารยาท หากเป็นไปได้ในทางที่ไม่ดีไม่งามแล้ว การจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการจะให้ความเป็นธรรมแก่ผู้กรณีย่อมจะเป็นที่เชื่อถือได้น้อยกว่า

สำหรับท่าทีของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นปรากฏว่า ทั้งนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ต่างให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางดี แต่ลูกจ้างบางส่วนเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีท่าทีเข้ากับฝ่ายนายจ้างมากกว่า คูตารางที่ ๑๘

ตารางที่ ๑๘

ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางตัวของเจ้าหน้าที่
 ที่ตอบมาคิดต่อ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

การวางตัวของเจ้าหน้าที่	จำนวน N=151	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		รอยละ	รอยละ	รอยละ	รอยละ
มีท่าทีเข้ากับฝ่ายนายจ้างมากกว่า	๓๑	-	-	๓๑	๓๙.๗๔
มีท่าทีเข้ากับฝ่ายลูกจ้างมากกว่า	๒๖	๒๑	๒๘.๓๗	๕	๖.๔๑
วางตัวเป็นกลาง	๘๓	๕๕	๖๑.๖๔	๓๘	๔๘.๗๒
ไม่ตอบ	๕	๖	๘.๒๒	๓	๓.๘๕
ขอคิดเห็นอื่น ๆ	๒	๑	๑.๓๗	๑	๑.๒๘
รวม	๑๕๑	๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๘ จะเห็นได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลาง โดยตอบมาเช่นนี้ ๕๕ และ ๓๘ ราย หรือร้อยละ ๖๑.๖๔ และ ๔๘.๗๒ ตามลำดับ

ส่วนลูกจ้างมีความเห็นรองลงมาว่า เจาหน้าที่มีเท่าที่เข้ากับฝ่ายนายจ้างมากกว่า ๓๑ ราย หรือร้อยละ ๓๘.๗๔ ส่วนฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเจาหน้าที่มีเท่าที่เข้ากับฝ่ายลูกจ้างมากกว่า ๒๑ ราย หรือร้อยละ ๒๘.๗๗ ของจำนวนนายจ้างที่ตอบกลับมาทั้งหมด

การที่นายจ้างและลูกจ้างบางส่วนยังเห็นว่าเจาหน้าที่มีเท่าที่เข้ากับอีกฝ่ายหนึ่งนั้น อาจเกิดจากการวางตัวของเจาหน้าที่บางคน ซึ่งทำให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้าใจไปเช่นนั้น หรืออาจเป็นเพราะลูกจ้างหรือนายจ้างผู้นั้นเป็นฝ่ายเสียผลประโยชน์ จึงมองไปว่าเจาหน้าที่เข้ากับอีกฝ่ายหนึ่งมากเกินไป ทำให้ฝ่ายตนเองพ่ายแพ้หรือเสียผลประโยชน์ก็เป็นได้

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องการจัดตั้งศาลแรงงานนั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ต่างก็เห็นว่า ควรจะได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นแล้ว ดังตารางที่ ๑๘

ตารางที่ ๑๘

ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน

การจัดตั้งศาลแรงงาน	จำนวน		นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	N=151	N=73	ร้อยละ	N=78	ร้อยละ	
เห็นควรให้มีการจัดตั้งขึ้น	๘๘	๘๖	๖๓.๐๑	๕๓	๖๗.๘๕	
ไม่ควรให้มีการจัดตั้งขึ้น	๒๑	๑๑	๑๕.๐๓	๑๐	๑๒.๘๒	
ไม่ตอบ	๓๑	๑๖	๒๑.๙๖	๑๕	๑๙.๒๓	
รวม	๑๕๑	๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๘	๑๐๐.๐๐	

จากตารางที่ ๑๕ จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความเห็นว่า ควรจะได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานชั้น ๔๖ และ ๕๓ ราย หรือร้อยละ ๖๓.๐๑ และ ๖๗.๘๕ ตามลำดับ ที่เห็นว่าไม่ควรจัดตั้งมีเพียง ๑๑ และ ๑๐ ราย หรือร้อยละ ๑๔.๐๗ และ ๑๒.๘๒ ตามลำดับ เท่านั้น

หากรัฐจัดให้มีศาลแรงงานชั้น ปัญหาข้อขัดแย้ง ซึ่งคู่กรณีเคยนำไปสู่ศาลแพ่ง ซึ่งต้องใช้เวลาเวลายาวนานมาก คงจะชวยนระยะเวลากการพิจารณาตัดสินให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะศาลแรงงานซึ่งจะมีองค์ประกอบของผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งผู้เป็นกลางรวมในการพิจารณาตัดสินด้วย ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความชำนาญมาก่อนแล้ว ย่อมทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีความต่าง ๆ รวดเร็วมายิ่งขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนี้ ผู้ตอบทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพิ่มเติมอีกหลายข้อหลายประการ ซึ่งพอจะจำแนกเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

ก. เรื่องกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ :

ฝ่ายนายจ้าง :

๑. การดำเนินเรื่องค่อนข้างล่าช้า ควรจะได้มีการพิจารณาเรื่องให้รวดเร็วยิ่งขึ้นกว่าเดิม
๒. การสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการฯ บางครั้งใช้อารมณ์กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป และไม่ให้เกิดริक्तिแก่คู่กรณี จึงทำให้บรรยากาศในการเจรจาต้องเสียไป
๓. นายจ้างได้รับการปฏิบัติเสมือนเป็นจำเลยในศาลมากกว่าไปให้ข้อคิดเห็น
๔. เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยตรงต่อเวลาในการนัดหมาย แต่หากคู่กรณีล่าช้า มักจะถูกกล่าวหาว่าบ่ายเบี่ยง
๕. การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ มิได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงและเจตนารมณ์ของการกระทำเป็นหลัก แต่กลับยึดถือตัวบทกฎหมายที่กำหนดไว้เท่านั้น
๖. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พยายามให้ความเป็นธรรม โดยสอบถามข้อเท็จจริงและตัดสินโดยใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นหลัก แต่เมื่อปรากฏว่า ลูกจ้างเป็นฝ่ายผิด คณะกรรมการฯ มักขอความเห็นใจจากนายจ้าง ซึ่งผลจะปรากฏออกมาในรูปที่ว่า ไม่วา

นายจ้างจะถูกหรือผิดเมื่อเรื่องถึงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเสมอ

ความคิดเห็น หรือความเข้าใจของนายจ้างดังกล่าว แสดงว่านายจ้างมองเห็นว่าคณะกรรมการคอนขางจะเห็นใจลูกจ้าง หรือเขาขางลูกจ้างมากเกินไป แต่จากการสัมภาษณ์กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หลายท่าน ต่างก็ได้ชี้แจงให้ผู้เขียนได้เข้าใจว่า คณะกรรมการฯ มุ่งให้เกิดความสงบขึ้นในวงการอุตสาหกรรมมากกว่า มิได้มุ่งที่จะเขาขางลูกจ้างมากเกินไป โดยมีได้คำนึงถึงเหตุผล

ฝ่ายลูกจ้าง : มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

- ๑. การทวงถามเรื่อง เจาหน้าที่ไม่คอยอ่านวยความสะดวกเท่าที่ควร และใช้เวลามากเกินไปจนจะทราบผล
- ๒. การดำเนินการคอนขางลาซา ลูกจ้างต้องเสียเวลาดางานมาให้การหลายครั้ง
- ๓. ไม่มีเจาหน้าที่ชี้แจงกฎหมายแรงงานให้ทราบเท่าที่ควร
- ๔. เจาหน้าที่ออกคติดตามผล ยังมีไม่เพียงพอ ควรจัดให้มีเพิ่มมากขึ้น

1๒. เรื่องการเลือกตัวเจาหน้าที่

ฝ่ายนายจ้าง : มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

- ๑. คณะอนุกรรมการฯ ซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ควรมาจากผู้ที่สามารถสละเวลาได้อย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องมีข้อเสียง แต่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้

ฝ่ายลูกจ้าง :

- ๑. ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่สนใจปัญหา เมื่อตนไม่มีผลประโยชน์

ค. ความยุติธรรมที่ให้

ฝ่ายนายจ้าง : มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

๑. การทำงานของคณะกรรมการที่ผ่านมาขึ้นอยู่กับข้อคิดหรือข้อเสนอของคณะกรรมการมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถทราบข้อเท็จจริงได้
๒. ผู้ให้ข้อเท็จจริงขาดความรู้ความชำนาญจึงให้ข้อเท็จจริงไม่ตรงจุด ทำให้การตัดสินใจของคณะกรรมการฯ ต้องคลาดเคลื่อน
๓. การสอบข้อเท็จจริงขึ้นกับคณะกรรมการ ซึ่งบางครั้งอาจได้ข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดไม่เพียงพอเท่ากับการสอบด้วยตนเอง และคณะกรรมการฯ มักคล้อยตามความเห็นที่อนุกรรมการฯ เสนอมาเป็นส่วนใหญ่
๔. ทุกกรณี ฝ่ายลูกจ้างมีแต่ทางไต่ถามเสมอ ทำให้ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าข้อพิพาทมีประโยชน์สำหรับตน ควรมีมาตรการแก้ไขบ้าง
๕. เจ้าหน้าที่ในระดับสำนักงานฯ น่าจะมีส่วนช่วยลดข้อพิพาทได้มากกว่านี้เท่าที่เป็นอยู่ เมื่อลูกจ้างไปปรึกษา ก็มักจะเข้ากับฝ่ายลูกจ้างเสมอ

ฝ่ายลูกจ้าง : มีความเห็นเพิ่มเติมว่า

๑. การสอบข้อเท็จจริงยังไม่ยุติธรรม ไม่คอยคำนึงถึงข้อเท็จจริง
๒. คณะอนุกรรมการไม่ยุติธรรม เสนอข้อเท็จจริงต่อกรรมการใหญ่ไม่หมด ลูกจ้างเสียเปรียบ
๓. คณะกรรมการฯ ได้รับผลประโยชน์จากนายจ้าง จึงไม่ค่อยเป็นที่เชื่อถือของลูกจ้างเท่าที่ควร
๔. กรรมการฯ มักตัดสินใจปัญหาไปตามหลักฐานที่นายจ้างเสนอ ไม่มีจุดยืนของตนเอง
๕. บางครั้ง อนุกรรมการฯ ติดต่อกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป ทำให้เป็นที่กลางแควงและสงสัยแก่ฝ่ายลูกจ้าง

IV. ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่

ฝ่ายนายจ้าง : มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

๑. คณะกรรมการฯ ไม่ค่อยเข้าใจการบริหารงานของภาคเอกชน โดยเฉพาะงานอุตสาหกรรม ซึ่งต้องการคนทำงานในคุ้มค่ากับค่าจ้างและสวัสดิการ

๒. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์บางคนชอบชมชู้ ตะคอก และดูถูกคูกรณีที่ไม่มีความรู้ความสามารถเท่าตนเอง

๓. คณะกรรมการฯ ขาดความรู้ความสามารถในด้านการสอบข้อเท็จจริง

ฝ่ายลูกจ้าง : มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

๑. คณะอนุกรรมการฯ มักไม่ค่อยทราบถึงการทำงานของธุรกิจเอกชนทั่ว ๆ ไป

๒. กรรมการบางท่านไม่มีพื้นความรู้ด้านแรงงานมาก่อน

อย่างไรก็ตาม ข้อคิดเห็นดังกล่าวเป็นความเห็นของนายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายตนก็พอสมควรแล้ว

สรุป :

ข้อมูลความคิดเห็นจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวเท่าที่ผู้เขียนได้ศึกษาและนำมาประมวลวิเคราะห์ในรายละเอียดแล้ว พบว่านายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องของส่วนใหญ่ต่างให้ความคิดเห็นว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานไปด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็พอสมควร โดยให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า คณะกรรมการฯ ประกอบด้วยองค์กรไตรภาคี มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐบาล ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างร่วมในการพิจารณาวินิจฉัย ย่อมก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คูกรณีได้มาก นอกจากนี้การสอบข้อเท็จจริงก็ได้มีการไปเผชิญสืบ และสอบหาหลักฐานพร้อมมูลดี ให้โอกาสแก่คูกรณีทั้งสองฝ่ายชี้แจงเหตุผลได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การสอบข้อเท็จจริง

ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยังพิจารณาจากทั้งพยานบุคคล และพยานเอกสารที่เกี่ยวข้องของอย่างละเอียด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าวที่ผู้เขียนได้ศึกษามาแล้วเหล่านี้ ย่อมสามารถใช้เป็นข้อพิสูจน์สมมุติฐานที่ใช้ในการศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยขอพิพาทแรงงานไปด้วยความรอบคอบและให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างพอสมควรแล้ว ส่วนข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังคงกลางแกลงใจในความละเอียดถี่ถ้วน และการให้ความเป็นธรรมของคณะกรรมการฯ ก็มีอยู่บ้าง แต่เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เช่นกล่าวหาว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รับฟังข้อเท็จจริงจากคณะอนุกรรมการฯ มากเกินไป ซึ่งบางครั้งการรายงานข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการอาจไม่ตรงต่อความเป็นจริงนัก อาจทำให้การตัดสินของคณะกรรมการฯ ต้องคลาดเคลื่อนไป นอกจากนี้กรรมการบางท่านก็ไม่มีความรู้ความชำนาญมาก่อน หรือบางท่านก็ไม่มีความรู้ทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมมาเลย การวางตัวของกรรมการบางท่านมีการขมขู่ ตะคอก และมีอคติต่อคู่กรณี ซึ่งมีผู้ให้ข้อคิดเห็นเช่นนี้หลายรายเช่นกัน นอกจากนี้ในเรื่องความเป็นธรรมก็ยังเป็นที่ยังคงกลางแกลงใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างบางบางส่วน การวางตัวของคณะกรรมการฯ จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อย

สำหรับข้อคิดเห็นในเรื่องการระงับขอพิพาทของคณะกรรมการฯ นั้น ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ให้ข้อคิดเห็นหรือทัศนคติมาว่า เมื่อได้จัดให้มีการวินิจฉัยปัญหาขอพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ได้ช่วยให้ปัญหาขอพิพาทแรงงานยุติลงได้ด้วยดีพอสมควร นับเป็นการพิสูจน์ข้อสมมุติฐานข้อที่หนึ่งของผู้เขียน เพราะคำวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ ถือเป็นข้อยุติได้ เมื่อชี้ขาดไปแล้ว เรื่องจึงยุติลงได้ด้วยดี แต่ที่มึ่มีความคิดเห็นแตกต่างออกไปบ้างก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เช่นกล่าวหาว่า คณะกรรมการฯ ไม่ทราบข้อเท็จจริงที่ลึกซึ้งพอ ไม่ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง การออกไปเผชิญสืบยังสถานประกอบการนั้น ๆ ยังไม่เพียงพอ ผู้ให้ข้อเท็จจริงขาดความรู้ความชำนาญ ให้ข้อเท็จจริงไม่ตรงจุด ทำให้การตัดสินคลาดเคลื่อน ทำให้ปัญหาขอพิพาทแรงงานยังมีได้ยุติลงได้ด้วยดีนั้น อย่างไรก็ตามข้อคิดเห็นดังกล่าวก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

สำหรับข้อคิดเห็นอื่น ๆ เช่นในเรื่องกระบวนการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน นั้น คู่กรณีทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็เห็นว่า คณะกรรมการฯ ยังดำเนินการค่อนข้างล่าช้าอยู่ กระบวนการในการพิจารณาคำเนิงานยังเนิ่นนานเกินไป ซึ่งบางครั้งลูกจ้างต้องเสียเวลาดำงานมาให้การหลายครั้ง นายจ้างก็เช่นกัน การที่คณะกรรมการฯ แจงให้นายจ้างไปชี้แจงข้อเท็จจริงนั้น ควรแจ้งให้ละเอียดว่าต้องการหลักฐานหรือเอกสารอื่นใดประกอบบ้าง และขั้นตอนในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ เองก็ควรปรับปรุงแก้ไขโดยย่อหรือใช้เวลาให้น้อยลง

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนข้อสมมุติฐานข้อที่สองของผู้เขียนที่ว่า คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานไปด้วยความรอบคอบ และให้ความเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด ก็พิจารณาได้จากคำเนิงานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐ ๑๐๑ ๑๐๒ ๑๐๓ ๑๐๔ ๑๐๕ ๑๐๖ ๑๐๗ ๑๐๘ ๑๐๙ ๑๑๐ ๑๑๑ ๑๑๒ ๑๑๓ ๑๑๔ ๑๑๕ ๑๑๖ ๑๑๗ ๑๑๘ ๑๑๙ ๑๒๐ ๑๒๑ ๑๒๒ ๑๒๓ ๑๒๔ ๑๒๕ ๑๒๖ ๑๒๗ ๑๒๘ ๑๒๙ ๑๓๐ ๑๓๑ ๑๓๒ ๑๓๓ ๑๓๔ ๑๓๕ ๑๓๖ ๑๓๗ ๑๓๘ ๑๓๙ ๑๔๐ ๑๔๑ ๑๔๒ ๑๔๓ ๑๔๔ ๑๔๕ ๑๔๖ ๑๔๗ ๑๔๘ ๑๔๙ ๑๕๐ ๑๕๑ ๑๕๒ ๑๕๓ ๑๕๔ ๑๕๕ ๑๕๖ ๑๕๗ ๑๕๘ ๑๕๙ ๑๖๐ ๑๖๑ ๑๖๒ ๑๖๓ ๑๖๔ ๑๖๕ ๑๖๖ ๑๖๗ ๑๖๘ ๑๖๙ ๑๗๐ ๑๗๑ ๑๗๒ ๑๗๓ ๑๗๔ ๑๗๕ ๑๗๖ ๑๗๗ ๑๗๘ ๑๗๙ ๑๘๐ ๑๘๑ ๑๘๒ ๑๘๓ ๑๘๔ ๑๘๕ ๑๘๖ ๑๘๗ ๑๘๘ ๑๘๙ ๑๙๐ ๑๙๑ ๑๙๒ ๑๙๓ ๑๙๔ ๑๙๕ ๑๙๖ ๑๙๗ ๑๙๘ ๑๙๙ ๒๐๐ ๒๐๑ ๒๐๒ ๒๐๓ ๒๐๔ ๒๐๕ ๒๐๖ ๒๐๗ ๒๐๘ ๒๐๙ ๒๑๐ ๒๑๑ ๒๑๒ ๒๑๓ ๒๑๔ ๒๑๕ ๒๑๖ ๒๑๗ ๒๑๘ ๒๑๙ ๒๒๐ ๒๒๑ ๒๒๒ ๒๒๓ ๒๒๔ ๒๒๕ ๒๒๖ ๒๒๗ ๒๒๘ ๒๒๙ ๒๓๐ ๒๓๑ ๒๓๒ ๒๓๓ ๒๓๔ ๒๓๕ ๒๓๖ ๒๓๗ ๒๓๘ ๒๓๙ ๒๔๐ ๒๔๑ ๒๔๒ ๒๔๓ ๒๔๔ ๒๔๕ ๒๔๖ ๒๔๗ ๒๔๘ ๒๔๙ ๒๕๐ ๒๕๑ ๒๕๒ ๒๕๓ ๒๕๔ ๒๕๕ ๒๕๖ ๒๕๗ ๒๕๘ ๒๕๙ ๒๖๐ ๒๖๑ ๒๖๒ ๒๖๓ ๒๖๔ ๒๖๕ ๒๖๖ ๒๖๗ ๒๖๘ ๒๖๙ ๒๗๐ ๒๗๑ ๒๗๒ ๒๗๓ ๒๗๔ ๒๗๕ ๒๗๖ ๒๗๗ ๒๗๘ ๒๗๙ ๒๘๐ ๒๘๑ ๒๘๒ ๒๘๓ ๒๘๔ ๒๘๕ ๒๘๖ ๒๘๗ ๒๘๘ ๒๘๙ ๒๙๐ ๒๙๑ ๒๙๒ ๒๙๓ ๒๙๔ ๒๙๕ ๒๙๖ ๒๙๗ ๒๙๘ ๒๙๙ ๓๐๐ ๓๐๑ ๓๐๒ ๓๐๓ ๓๐๔ ๓๐๕ ๓๐๖ ๓๐๗ ๓๐๘ ๓๐๙ ๓๑๐ ๓๑๑ ๓๑๒ ๓๑๓ ๓๑๔ ๓๑๕ ๓๑๖ ๓๑๗ ๓๑๘ ๓๑๙ ๓๒๐ ๓๒๑ ๓๒๒ ๓๒๓ ๓๒๔ ๓๒๕ ๓๒๖ ๓๒๗ ๓๒๘ ๓๒๙ ๓๓๐ ๓๓๑ ๓๓๒ ๓๓๓ ๓๓๔ ๓๓๕ ๓๓๖ ๓๓๗ ๓๓๘ ๓๓๙ ๓๔๐ ๓๔๑ ๓๔๒ ๓๔๓ ๓๔๔ ๓๔๕ ๓๔๖ ๓๔๗ ๓๔๘ ๓๔๙ ๓๕๐ ๓๕๑ ๓๕๒ ๓๕๓ ๓๕๔ ๓๕๕ ๓๕๖ ๓๕๗ ๓๕๘ ๓๕๙ ๓๖๐ ๓๖๑ ๓๖๒ ๓๖๓ ๓๖๔ ๓๖๕ ๓๖๖ ๓๖๗ ๓๖๘ ๓๖๙ ๓๗๐ ๓๗๑ ๓๗๒ ๓๗๓ ๓๗๔ ๓๗๕ ๓๗๖ ๓๗๗ ๓๗๘ ๓๗๙ ๓๘๐ ๓๘๑ ๓๘๒ ๓๘๓ ๓๘๔ ๓๘๕ ๓๘๖ ๓๘๗ ๓๘๘ ๓๘๙ ๓๙๐ ๓๙๑ ๓๙๒ ๓๙๓ ๓๙๔ ๓๙๕ ๓๙๖ ๓๙๗ ๓๙๘ ๓๙๙ ๔๐๐ ๔๐๑ ๔๐๒ ๔๐๓ ๔๐๔ ๔๐๕ ๔๐๖ ๔๐๗ ๔๐๘ ๔๐๙ ๔๑๐ ๔๑๑ ๔๑๒ ๔๑๓ ๔๑๔ ๔๑๕ ๔๑๖ ๔๑๗ ๔๑๘ ๔๑๙ ๔๒๐ ๔๒๑ ๔๒๒ ๔๒๓ ๔๒๔ ๔๒๕ ๔๒๖ ๔๒๗ ๔๒๘ ๔๒๙ ๔๓๐ ๔๓๑ ๔๓๒ ๔๓๓ ๔๓๔ ๔๓๕ ๔๓๖ ๔๓๗ ๔๓๘ ๔๓๙ ๔๔๐ ๔๔๑ ๔๔๒ ๔๔๓ ๔๔๔ ๔๔๕ ๔๔๖ ๔๔๗ ๔๔๘ ๔๔๙ ๔๕๐ ๔๕๑ ๔๕๒ ๔๕๓ ๔๕๔ ๔๕๕ ๔๕๖ ๔๕๗ ๔๕๘ ๔๕๙ ๔๖๐ ๔๖๑ ๔๖๒ ๔๖๓ ๔๖๔ ๔๖๕ ๔๖๖ ๔๖๗ ๔๖๘ ๔๖๙ ๔๗๐ ๔๗๑ ๔๗๒ ๔๗๓ ๔๗๔ ๔๗๕ ๔๗๖ ๔๗๗ ๔๗๘ ๔๗๙ ๔๘๐ ๔๘๑ ๔๘๒ ๔๘๓ ๔๘๔ ๔๘๕ ๔๘๖ ๔๘๗ ๔๘๘ ๔๘๙ ๔๙๐ ๔๙๑ ๔๙๒ ๔๙๓ ๔๙๔ ๔๙๕ ๔๙๖ ๔๙๗ ๔๙๘ ๔๙๙ ๕๐๐ ๕๐๑ ๕๐๒ ๕๐๓ ๕๐๔ ๕๐๕ ๕๐๖ ๕๐๗ ๕๐๘ ๕๐๙ ๕๑๐ ๕๑๑ ๕๑๒ ๕๑๓ ๕๑๔ ๕๑๕ ๕๑๖ ๕๑๗ ๕๑๘ ๕๑๙ ๕๒๐ ๕๒๑ ๕๒๒ ๕๒๓ ๕๒๔ ๕๒๕ ๕๒๖ ๕๒๗ ๕๒๘ ๕๒๙ ๕๓๐ ๕๓๑ ๕๓๒ ๕๓๓ ๕๓๔ ๕๓๕ ๕๓๖ ๕๓๗ ๕๓๘ ๕๓๙ ๕๔๐ ๕๔๑ ๕๔๒ ๕๔๓ ๕๔๔ ๕๔๕ ๕๔๖ ๕๔๗ ๕๔๘ ๕๔๙ ๕๕๐ ๕๕๑ ๕๕๒ ๕๕๓ ๕๕๔ ๕๕๕ ๕๕๖ ๕๕๗ ๕๕๘ ๕๕๙ ๕๖๐ ๕๖๑ ๕๖๒ ๕๖๓ ๕๖๔ ๕๖๕ ๕๖๖ ๕๖๗ ๕๖๘ ๕๖๙ ๕๗๐ ๕๗๑ ๕๗๒ ๕๗๓ ๕๗๔ ๕๗๕ ๕๗๖ ๕๗๗ ๕๗๘ ๕๗๙ ๕๘๐ ๕๘๑ ๕๘๒ ๕๘๓ ๕๘๔ ๕๘๕ ๕๘๖ ๕๘๗ ๕๘๘ ๕๘๙ ๕๙๐ ๕๙๑ ๕๙๒ ๕๙๓ ๕๙๔ ๕๙๕ ๕๙๖ ๕๙๗ ๕๙๘ ๕๙๙ ๖๐๐ ๖๐๑ ๖๐๒ ๖๐๓ ๖๐๔ ๖๐๕ ๖๐๖ ๖๐๗ ๖๐๘ ๖๐๙ ๖๑๐ ๖๑๑ ๖๑๒ ๖๑๓ ๖๑๔ ๖๑๕ ๖๑๖ ๖๑๗ ๖๑๘ ๖๑๙ ๖๒๐ ๖๒๑ ๖๒๒ ๖๒๓ ๖๒๔ ๖๒๕ ๖๒๖ ๖๒๗ ๖๒๘ ๖๒๙ ๖๓๐ ๖๓๑ ๖๓๒ ๖๓๓ ๖๓๔ ๖๓๕ ๖๓๖ ๖๓๗ ๖๓๘ ๖๓๙ ๖๔๐ ๖๔๑ ๖๔๒ ๖๔๓ ๖๔๔ ๖๔๕ ๖๔๖ ๖๔๗ ๖๔๘ ๖๔๙ ๖๕๐ ๖๕๑ ๖๕๒ ๖๕๓ ๖๕๔ ๖๕๕ ๖๕๖ ๖๕๗ ๖๕๘ ๖๕๙ ๖๖๐ ๖๖๑ ๖๖๒ ๖๖๓ ๖๖๔ ๖๖๕ ๖๖๖ ๖๖๗ ๖๖๘ ๖๖๙ ๖๗๐ ๖๗๑ ๖๗๒ ๖๗๓ ๖๗๔ ๖๗๕ ๖๗๖ ๖๗๗ ๖๗๘ ๖๗๙ ๖๘๐ ๖๘๑ ๖๘๒ ๖๘๓ ๖๘๔ ๖๘๕ ๖๘๖ ๖๘๗ ๖๘๘ ๖๘๙ ๖๙๐ ๖๙๑ ๖๙๒ ๖๙๓ ๖๙๔ ๖๙๕ ๖๙๖ ๖๙๗ ๖๙๘ ๖๙๙ ๗๐๐ ๗๐๑ ๗๐๒ ๗๐๓ ๗๐๔ ๗๐๕ ๗๐๖ ๗๐๗ ๗๐๘ ๗๐๙ ๗๑๐ ๗๑๑ ๗๑๒ ๗๑๓ ๗๑๔ ๗๑๕ ๗๑๖ ๗๑๗ ๗๑๘ ๗๑๙ ๗๒๐ ๗๒๑ ๗๒๒ ๗๒๓ ๗๒๔ ๗๒๕ ๗๒๖ ๗๒๗ ๗๒๘ ๗๒๙ ๗๓๐ ๗๓๑ ๗๓๒ ๗๓๓ ๗๓๔ ๗๓๕ ๗๓๖ ๗๓๗ ๗๓๘ ๗๓๙ ๗๔๐ ๗๔๑ ๗๔๒ ๗๔๓ ๗๔๔ ๗๔๕ ๗๔๖ ๗๔๗ ๗๔๘ ๗๔๙ ๗๕๐ ๗๕๑ ๗๕๒ ๗๕๓ ๗๕๔ ๗๕๕ ๗๕๖ ๗๕๗ ๗๕๘ ๗๕๙ ๗๖๐ ๗๖๑ ๗๖๒ ๗๖๓ ๗๖๔ ๗๖๕ ๗๖๖ ๗๖๗ ๗๖๘ ๗๖๙ ๗๗๐ ๗๗๑ ๗๗๒ ๗๗๓ ๗๗๔ ๗๗๕ ๗๗๖ ๗๗๗ ๗๗๘ ๗๗๙ ๗๘๐ ๗๘๑ ๗๘๒ ๗๘๓ ๗๘๔ ๗๘๕ ๗๘๖ ๗๘๗ ๗๘๘ ๗๘๙ ๗๙๐ ๗๙๑ ๗๙๒ ๗๙๓ ๗๙๔ ๗๙๕ ๗๙๖ ๗๙๗ ๗๙๘ ๗๙๙ ๘๐๐ ๘๐๑ ๘๐๒ ๘๐๓ ๘๐๔ ๘๐๕ ๘๐๖ ๘๐๗ ๘๐๘ ๘๐๙ ๘๑๐ ๘๑๑ ๘๑๒ ๘๑๓ ๘๑๔ ๘๑๕ ๘๑๖ ๘๑๗ ๘๑๘ ๘๑๙ ๘๒๐ ๘๒๑ ๘๒๒ ๘๒๓ ๘๒๔ ๘๒๕ ๘๒๖ ๘๒๗ ๘๒๘ ๘๒๙ ๘๓๐ ๘๓๑ ๘๓๒ ๘๓๓ ๘๓๔ ๘๓๕ ๘๓๖ ๘๓๗ ๘๓๘ ๘๓๙ ๘๔๐ ๘๔๑ ๘๔๒ ๘๔๓ ๘๔๔ ๘๔๕ ๘๔๖ ๘๔๗ ๘๔๘ ๘๔๙ ๘๕๐ ๘๕๑ ๘๕๒ ๘๕๓ ๘๕๔ ๘๕๕ ๘๕๖ ๘๕๗ ๘๕๘ ๘๕๙ ๘๖๐ ๘๖๑ ๘๖๒ ๘๖๓ ๘๖๔ ๘๖๕ ๘๖๖ ๘๖๗ ๘๖๘ ๘๖๙ ๘๗๐ ๘๗๑ ๘๗๒ ๘๗๓ ๘๗๔ ๘๗๕ ๘๗๖ ๘๗๗ ๘๗๘ ๘๗๙ ๘๘๐ ๘๘๑ ๘๘๒ ๘๘๓ ๘๘๔ ๘๘๕ ๘๘๖ ๘๘๗ ๘๘๘ ๘๘๙ ๘๙๐ ๘๙๑ ๘๙๒ ๘๙๓ ๘๙๔ ๘๙๕ ๘๙๖ ๘๙๗ ๘๙๘ ๘๙๙ ๙๐๐ ๙๐๑ ๙๐๒ ๙๐๓ ๙๐๔ ๙๐๕ ๙๐๖ ๙๐๗ ๙๐๘ ๙๐๙ ๙๑๐ ๙๑๑ ๙๑๒ ๙๑๓ ๙๑๔ ๙๑๕ ๙๑๖ ๙๑๗ ๙๑๘ ๙๑๙ ๙๒๐ ๙๒๑ ๙๒๒ ๙๒๓ ๙๒๔ ๙๒๕ ๙๒๖ ๙๒๗ ๙๒๘ ๙๒๙ ๙๓๐ ๙๓๑ ๙๓๒ ๙๓๓ ๙๓๔ ๙๓๕ ๙๓๖ ๙๓๗ ๙๓๘ ๙๓๙ ๙๔๐ ๙๔๑ ๙๔๒ ๙๔๓ ๙๔๔ ๙๔๕ ๙๔๖ ๙๔๗ ๙๔๘ ๙๔๙ ๙๕๐ ๙๕๑ ๙๕๒ ๙๕๓ ๙๕๔ ๙๕๕ ๙๕๖ ๙๕๗ ๙๕๘ ๙๕๙ ๙๖๐ ๙๖๑ ๙๖๒ ๙๖๓ ๙๖๔ ๙๖๕ ๙๖๖ ๙๖๗ ๙๖๘ ๙๖๙ ๙๗๐ ๙๗๑ ๙๗๒ ๙๗๓ ๙๗๔ ๙๗๕ ๙๗๖ ๙๗๗ ๙๗๘ ๙๗๙ ๙๘๐ ๙๘๑ ๙๘๒ ๙๘๓ ๙๘๔ ๙๘๕ ๙๘๖ ๙๘๗ ๙๘๘ ๙๘๙ ๙๙๐ ๙๙๑ ๙๙๒ ๙๙๓ ๙๙๔ ๙๙๕ ๙๙๖ ๙๙๗ ๙๙๘ ๙๙๙ ๑๐๐๐

เห็นมาว่าเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกดีพอควร และวางตัวเป็นกลาง แต่ที่เห็นแตกต่างออกไปว่าเจ้าหน้าที่เอนเอียง ไม่ให้ความเป็นธรรม ไม่คอยอำนวยความสะดวกและไม่ตรงต่อเวลาในการนัดหมายก็มีบ้างเป็นบางส่วน ซึ่งอาจเกิดจากการวางตัวของเจ้าหน้าที่บางคนก็เป็นได้

สำหรับศาลแรงงานนั้น ทั้งสองฝ่ายต่างก็ให้ความเห็นว่า ควรจะไต่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เพื่อช่วยย่นระยะเวลาในการพิจารณาคดีความให้เกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น มีข้อต้องใช้เวลารอคอยถึง ๒ หรือ ๓ ปี ดังที่ศาลแพ่งปฏิวัติมาแล้ว

อย่างไรก็ตาม ข้อคิดเห็นดังกล่าวมาแล้วนับได้ว่าเป็นข้อคิดเห็นของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเคยมีคำร้องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นความ

คิดเห็นอิสระของผู้ตอบแต่ละท่าน จะถือเป็นความถูกผิดยอมพูดไม่ได้แน่ชัด เพราะเป็นความเห็น
และความรู้สึกของผู้ตอบแต่ละคน อย่างไรก็ตาม การวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวจะให้เป็นที่พอใจแก่
ทุกฝ่ายและทุกคนยอมเป็นไปได้อยาก เพราะการให้ความคิดเห็นว่าเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมนั้น
บางครั้งผู้เสียผลประโยชน์ก็อาจกล่าวหาว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควรก็เป็นได้.