ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง

นายธรรมนูญ ยิ้มละมัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2551

Factors Affecting Success in the Labor Dispute Rayong

Mr.Tammanoon Yimlamai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง
ชื่อและนามสกุล นายธรรมนูญ ยิ้มละมัย
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ
2. อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์สมศักย์ ภูรีศรีศักดิ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวธีรานนท์)
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง
ผู้วิจัย นายธรรมนูญ ยิ้มละมัย **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2) อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และปัจจัยด้านบุคคล (2) ศึกษาระดับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรง งาน (3) เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน (5) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่แรงงานของส่วนราชการจังหวัดระยองจำนวน 10 คน และผู้บริหาร / พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง 387 คน รวม 397 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีของยามาเน่ และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบ สัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ,ปัจจัยทางด้านกฎหมายแรงงา นสัมพันธ์ ,ปัจจัยทางด้านบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนั ยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในภาพรวม ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้ร้อยละ 32.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเมื่อพิจารณารายได้พบว่าปัจจัยด้านความสั มพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้ร้อยละ 35.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 (5) แนวทางในการพัฒนาในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานคือ ด้านรัฐบาล ควรเสริมสร้างความรู้เข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบั ติตามขั้นตอนของกฎหมาย ปรับปรุงวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเสริมสร้าง ด้านนายจ้างจะต้องดำเนินการจัดค่าจ้าง /สวัสดิการให้เหมาะสม ส่งเสริมให้มีการแรงงานสัมพันธ์ ด้านลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยเคร่งครัด ลูกจ้างจะต้องให้ความร่วมมือในการเจรจาเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

คำสำคัญ ปัจจัยความสำเร็จ การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน จังหวัดระยอง

Thesis title: Factors Affecting Success in the Labor Dispute Rayong

Researcher: Mr.Tammanoon Yimlamai; **Degree:** Master of Public Administration

Thesis advisors: (1) Dr.Waraporn Rugreungkolkich ,Associate Professor; (2) Dr.Wunlapa Sabaiying ;

Academic year: 2008

Abstract

The objectives of this research were to (1) study level of labor relations, labor relations law and personal factors (2) study success level in labor dispute solving (3) compare the success in labor dispute solving classified by gender, age, education, job position and income (4) study factors affecting the success in labor dispute solving (5) recommend development guideline of labor dispute solving.

The samples of 397 in this research consisted of 10 personnel working in Labor section of Rayong provincial office, and 387 executives / employees working in Rayong industrial factories. Sample size was determined via Yamane method. Stratification sampling method was also applied. Instrument used was questionnaire and interview.. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis, and .one-way analysis of variance.

The research result revealed that (1) labor relations, labor relations law and personal factors were in medium level (2) success level in labor dispute solving was in medium level (3) when compared the success in labor dispute solving classified by gender, age, education, job position and income; difference with 0.5 level of statistical significance was found (4) as for factors affecting the success in labor dispute solving in the overall view, it was found that labor relations factor could forecast the success in labor dispute solving at 32.5 percent with 0.5 level of statistical significance, when considered income, it was found that relationship between employers and employees could forecast the success in labor dispute solving at 35.6 percent with 0.5 level of statistical significance (5) development guideline were: the government should support employers and employees with knowledge and understanding on labor relations, which would lead to their conformity, personnel performance should be improved to be more efficient, employers should provide appropriate wages and benefits, while promote labor relations in the organizations, employees should strictly comply with rules and regulations, and should cooperate in negotiation when labor dispute occurred.

Keywords: Success Factors, Labor Dispute Solving, Rayong Province

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สมศักย์ ภูรีศรีศักดิ์ ผู้ว่าราชการ จังหวัดสุพรรณบุรี ประธานกรรมการสอบและ รองศาสตราจารย์ ดร .วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และ อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งอย่า งใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้งได้กรุณาตรวจสอบชี้แนะ ปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนถูกต้องสมบูรณ์

ขอบพระคุณ Mr.Shigeo Sasaki ผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และขอขอบพระผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทไทยซัมมิทอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่ได้สนับสนุนประสานงานกับบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง และประสานงานกับแรงงานจังหวัดระยอง ในการทำการวิจัย และขอขอบคุณ คุณรุ่งอรุณ คมหมู่ ที่ช่วยจัดหาข้อมูลในการทำวิจัย ในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ขอขอบคุณ คุณอนงค์ ชนะสงคราม คุณณิชกุล ไชยศร ที่มีส่วนร่วมในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณกลุ่มพนักงาน / ผู้บริหาร กลุ่มบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดระยองทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง ในการเก็บรวบ รวมข้อมูลการทำวิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นายธรรมนูญ ยิ้มละมัย

กันยายน 2552

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฎ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
กรอบแนวคิดการวิจัย 3
สมมติฐานการวิจัย 5
ขอบเขตการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9
แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง 9
ข้อพิพาทแรงงาน 19
แนวคิดทางทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ 38
ระบบการระงับข้อพิพาทในการแรงงานสัมพันธ์ 44
สถานการณ์อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ปี 2550 45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 59
การเก็บรวบรวมข้อมูล 61
การวิเคราะห์ข้อมูล 62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64
ส่วนที่ 1 ครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 65

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 2 ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง 66

ส่วนที่ 3 ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 67

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ 73

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง 77

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา 84

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 86

สรุปการวิจัย 87

อภิปรายผล 90

ข้อเสนอแนะ 94

บรรณานุกรม 96

ภาคผนวก 99

ก แบบฟอร์มการสอบถาม 100

ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 106

ค ตารางกลุ่มเป้าหมายในตอบแบบสอบถาม 113

ง ตาราง Yamane 115

จ ตาราง Outputs โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V.11 117

ฉ การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม 130

ช รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 132

ประวัติผู้วิจัย 134

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง 10
ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนโรงงานตามหมวดอุตสาหกรรม 21 ประจำปี 2550 47
ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนโรงงานตามหมวดอุตสาหกรรม 21 ประจำปี 2550 51
ตารางที่ 2.4 แสดงปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 57
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนตัวอย่างของพนักงานที่พิพาทแรงงาน 58
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 65
ตารางที่ 4.2 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน 66
ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์รายข้อ 67
ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์รายข้อ 67
ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์รายข้อ 68
ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ด้านสิทธิหน้าที่รายข้อ 69
ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ด้านสภาพการจ้างรายข้อ 70
ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้านการไกล่เกลี่ยรายข้อ 71
ตารางที่ 4.9 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้านการชี้ขาดรายข้อ 72
ตารางที่ 4.10 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน จำแนกตามเพศ 73
ตารางที่ 4.11 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน จำแนกตามอายุ 73
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามอายุ แบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีของ LSD 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามระดับการศึกษา 74
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามระดับการศึกษา แบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีของ LSD 75
ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามตำแหน่งงาน 75
ตารางที่ 4.16 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 76
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามรายได้ แบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีของ LSD 76
ตารางที่ 4.18 ตารางสรุปการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 77
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 77
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 78
ตารางที่ 4.21 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 78
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 79
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 80
ตารางที่ 4.24 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 80
ตารางที่ 4.25 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 82
ตารางที่ 4.27 สรุปผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 83
ตารางที่ 4.28 สรุปผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน 84

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4
ภาพที่ 2.2 แบบของพฤติกรรมที่อาจแสดงออกเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น 16
ภาพที่ 2.3 กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง (Carl A. Anderson, 1988) 17
ภาพที่ 2.4 แสดงจำนวนโรงงาน ปี 2546 - 2550 46
ภาพที่ 2.5 แสดงจำนวนแรงงาน ปี 2546 - 2550 46
ภาพที่ 2.6 แสดงมูลค่าการลงทุน ปี 2546 - 2550 46
ภาพที่ 2.7 แสดงจำนวนโรงงานที่เพิ่มขึ้น 10 ลำดับ 48
ภาพที่ 2.8 แสดงมูลค่าการลงทุน 10 ลำดับ 49

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของการดำเนินธุรกิจในองค์กร นอกจากจะเป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ในกรณีอื่นๆ ที่นายจ้างหรือลูกจ้างประสงค์จะได้ รับจากอีกฝ่ายหนึ่งนอกเหนือจากข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้มีการเรียกร้องและเจรจาต่อรองกัน เมื่อมีการเรียกร้องและเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และข้อเรียกร้องนั้นไม่สามารถตกลงกันได้จนกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ย่อมส่งผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและความสงบสุขของประชาชน ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีเจตนารมณ์ที่จะให้นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกันและปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม ซึ่งในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้เข้ามากำหนดวิธีการระ งับข้อพิพาทระหว่ าง นายจ้างกับลูกจ้างเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างรวดเร็วและเป็นธรรมแก่คู่กรณีมากที่สุด รวมถึงการให้นายจ้างหรือลูกจ้างใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์อันเป็นหนทางสุดท้ายในการระงับข้อพิพาทด้วย หากไม่สามารถตกลงกันได้ก็จะกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ยืดเยื้ อไม่สิ้นสุด อาจมีการตอบโต้กันด้วยการกลั่นแกล้งหลากหลายรูปแบบหรือมีการปิดงานของนายจ้างหรือนัดหยุดงานของลูกจ้าง ซึ่งการกระทำดังกล่าวเช่นว่านั้นจะกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและความสงบสุขของประชาชน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีเจตนารมณ์ที่จะให้นายจ้างและลูกจ้างซึ่งมี วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน อาจนำไปสู่ข้อขัดแย้งจนเกิดการพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ กล่าวคือ นายจ้างหวังผลกำไรจากการประกอบกิจการและในขณะเดียวกันลูกจ้างหวังผลตอบแทนจากการใช้แรงงาน ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตของนายจ้างสูงขึ้น ทำให้เกิดเป็นข้อขัดแย้ งระหว่างนายจ้างลูกจ้างขึ้น พบว่าข้อเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องของสวัสดิการ ค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้างงาน โดยภาพรวมแล้วปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และสิทธิหน้าที่ (การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน) ในเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ ส่วนสิ่งที่เป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้ง อาทิเช่น เรื่อง

ผลประโยชน์ การสื่อสารไม่ตรงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

ส่วนกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแสดงความเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันโดยมองว่า ปัจจัยที่เป็นเหตุจูงใจให้เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน ได้แก่ เรื่องความล้าสมัยและความไม่ชัดเจนของกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง การเลิกจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และขาดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

จากข้อมูลสถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง การเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงของอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่ามีทิศทางหรือแนวโน้มไปในทางใด การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลมาจากการที่ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และหากไม่สามารถยุติหรือตกลงกันได้ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น จะมีการยื่นข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงานในด้านสวัสดิการ การปรับเงินเดือน โบนัส ในช่วงประมาณไตรมาสที่ 4 ของทุกปี และจะก่อให้เกิดความขัดแย้งซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดข้อพิพาทแรงงาน โดยมีแนวโน้มที่จะเกิดการขัดแย้งด้านแรงงานส่งผลให้เกิดข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น โดยมีแนวโน้ม มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในจังหวัดระยองเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจะเป็นข้อมูล และจะเป็นแนวทางเสนอแนะการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการขัดแย้งส่งผลต่อการพิพาทแรงงานร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา หรือระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นให้ยุติลง โดยรวดเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม ซึ่งจะนำมาซึ่งความเจริญ ทางด้านเศรษฐกิจแก่ทั้งนายจ้างลูกจ้างในจังหวัดระยอง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และปัจจัยด้านบุคคล

2.2 ศึกษาระดับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

2.3 เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้

2.4 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

2.5 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์

- ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย
- สภาพการจ้างที่เป็นธรรม

3.2 ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

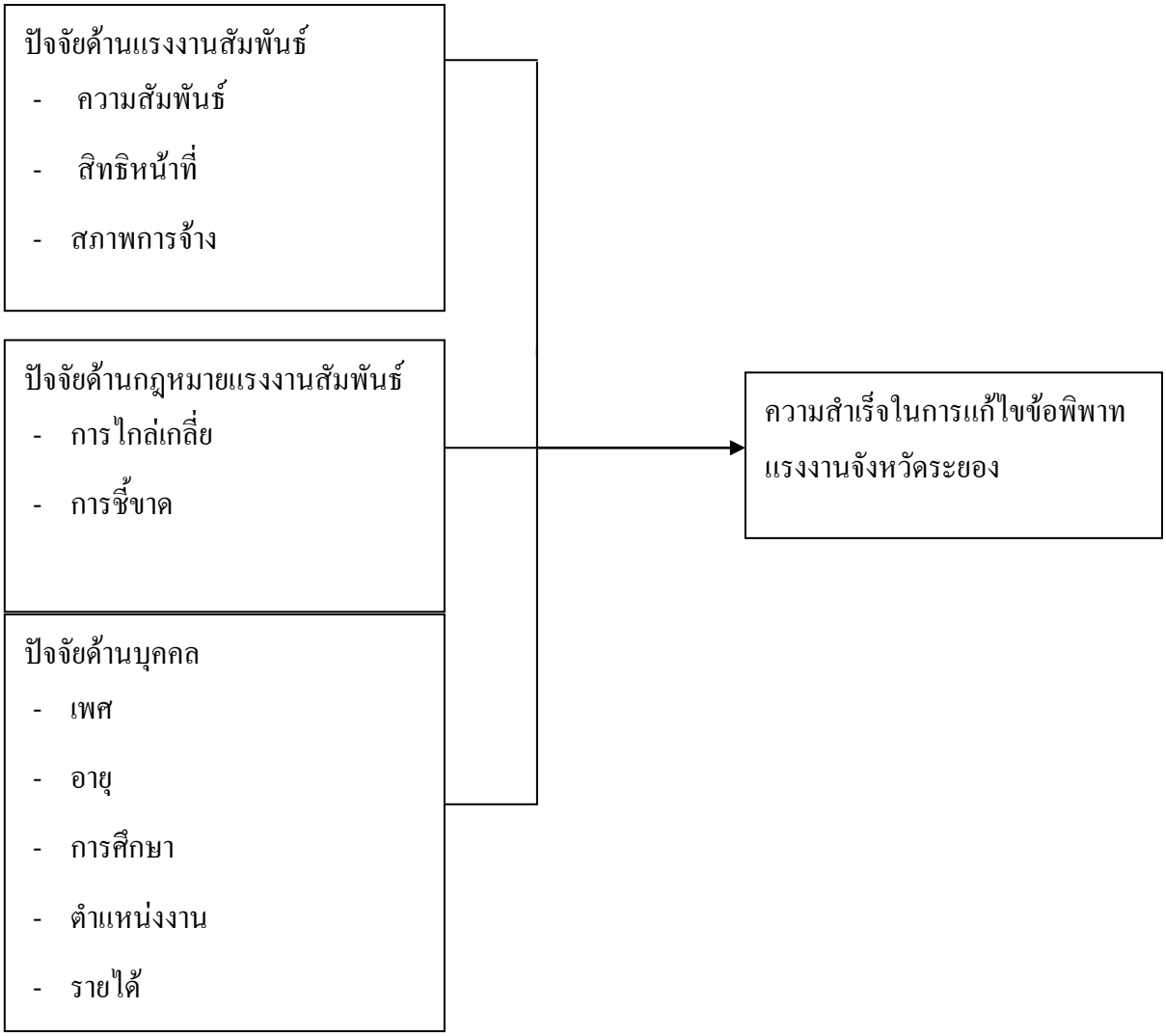
- การไกล่เกลี่ย
- การชี้ขาด

3.3 ปัจจัยด้านบุคคล

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้

ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังภาพดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

4.3 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน พยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดระยอง

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง (ที่เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างปี 2549-2550) และเจ้าหน้าที่สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขอบเขตของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ในลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์

- ความสัมพันธ์
- สิทธิหน้าที่
- สภาพการจ้าง

ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

- การไกล่เกลี่ย
- การชี้ขาด

ปัจจัยด้านบุคคล

- เพศ

- อายุ
- การศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง

5.4 ขอบเขตด้านเวลา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การแก้ไขข้อพิพาทโดยจะใช้เวลาในการทำการศึกษาวิจัยจนแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลา 9 เดือนเริ่ม เดือนกรกฎาคม 2551-เดือนมีนาคม 2552 **(**เก็บข้อมูลช่วงเดือนพฤศจิกายน 2551 – เดือนกุมภาพันธ์ 2552**)**

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ปัญหาอันเกิดขึ้นจากการขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีการแจ้งข้อเรียกร้อง และมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้หรือไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (3) วัน และฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ

6.2 วิธีการระงับข้อพิพาท หมายถึง วิธีการระงับข้อพิ พาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน และเป็นธรรมแก่คู่กรณีให้สามารถบ รรลุข้อตกลงกันได้

6.3 ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท หมายถึง การที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในเรื่องผลประโยชน์/สภาพการจ้างได้สำเร็จ

6.4 โรงงาน หมายถึง อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ห้าแรงม้าหรือกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ห้าแรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไป โดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม สำหรับทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 5

6.5 นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

6.5.1 ***ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน***

6.5.2 ***ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล*** หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

6.5.3 ***ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่ง*** บุคคลใดรับช่วงไปดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบกิจจัดหางานก็ดีโดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวด้วย

6.6 ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน โดยจะปฏิบัติตามระเบียบบริษัท และกฎหมายแรงงานร่วมมือกับบริษัทในการพัฒนาองค์กร และร่วมหารือเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง

6.7 แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนออกจากงาน เช่นการทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำ งาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง การอบรมพัฒนา การจัดสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนขั้น เงินเดือน การลงโทษ การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การปิดงาน การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเลิกจ้าง เป็นต้น

6.8 ความสัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์ สัมพันธ์ สัมพันธภาพในทางสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมมือกันพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่างๆ เพื่อประโยชน์ร่วมกัน

6.9 สิทธิหน้าที่ หมายถึง อำนาจหรือประโยชน์ของบุคคลที่มีก ฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครอง โดยบุคค ลอื่นจะต้องให้ความเคารพ จะละเมิดล่วงเกินหรือกระทำการใดๆ อันก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อสิทธิของบุคคลอื่นไม่ได้ เป็นภาวะหรือความรับ ผิดชอบที่บุคคลจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

6.10 สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

6.11 กฎหมายแรงงาน หมายถึง ก ฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และ

องค์การดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้การจ้างงานและการใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม ต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียง

6.12 ไกล่เกลี่ย หมายถึง การเจรจาต่อรองร่วมที่ขยายออกไปโดยการได้รับการช่วยเหลือของฝ่ายที่สามหรือการเจรจาต่อรองที่ได้รับความช่วยเหลือจากการที่ฝ่ายที่สามที่เป็นกลางเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมให้มีการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ

6.13 ชี้ขาด หมายถึง การที่คนกลาง (ตามที่กฎหมายกำหนด) ตัดสินให้คู่กรณีจะต้องปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติต่อกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยคู่กรณีต้องปฏิบัติตาม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน อันนำไปสู่การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพใน จังหวัดระยอง

7.2 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพา ทแรงงาน อันจะนำไปสู่การป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะ ส่งผลต่อการเกิดข้อพิพาทแรงงานต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง
2. ข้อพิพาทแรงงาน
3. แนวคิดทางทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์
4. สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

1.1 ความหมายของความขัดแย้ง

ความหมายของความขัดแยงในวรรณกรรมมีอยูมากมาย และหลากหลายซึ่งจะเห็นไดจากความหมายของความขัดแยงจากแหลงวรรณกรรมตางๆ ดังตอไปนี้

1. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. (2525) **:** ความหมายของความขัดแย้ง หมายถึง ไมลงรอยกัน และยังไดอธิบายคำวา ขัด หมายถึงไมทำตามฝาฝน ขืนไว และใหความหมายคำวา แยง หมายถึง ไมตรงหรือลงรอยเดียวกัน ตานไวทานไว ดังนั้นจึงเห็นได วาความขัดแยงนั้นประกอบดวยอาการทั้งขัดทั้งแยงนั่น คือแตละฝายนอกจากจะไมทำตามกันแลวยังตานทานเอาไวอีกดวย

2. หนังสือ Webster's New Collegiate Dictionary อธิบายความหมายของ ความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ว่า ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการแข่งขันหรือคัดค้านกัน เป็นการกระทำที่มีลักษณะเป็นศัตรูกันหรือเป็นปรปักษ์ต่อกัน เนื่องจากมีความคิดเห็น ความสนใจ ความต้องการหรือความปรารถนาไม่ตรงกัน

3. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2533): ไดสรุปวาความขัดแยงของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลตองตัดสินใจเลือกอยางใดอยางหนึ่ง โดยที่การเลือกนั้นอาจเต็มใจเลือกหรือจำใจเลือกความขัดแยงระหวางบุคคลเปนสถานการณ์ที่การกระทำของฝายหนึ่งไปขัดขวาง หรือสกัดกั้นการกระทำของอีกฝายหนึ่งในการที่จะบรรลุเปาหมายของเขา หรือการที่บุคคลที่มีความแตกตางกันใน คานิยม

ความสนใจ แนวคิด วิธีการ เปาหมาย ตองมาติดต อกันทำงานด วยกันหรืออยู รวมกันในสังคมเดียวกัน โดยที่ความแตกตางนี้เปนสิ่งที่ไมสอดคลองกันหรือไปดวยกันไมได้

4. วิจิตร วรุณบางกูร ได้สรุปความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า "ความขัดแย้งหมายถึงสถานการณ์ที่คนมีความเห็นและความเชื่อไม่ตรงกัน และตกอยู่ในภาวะที่ไม่อาจจะหาข้อยุติที่น่าพอใจได้ทั้งสองฝ่าย หากปล่อยปละละเลยไว้ อาจก่อให้เกิดความแตกแยก อิจฉาริษยามีผลกระทบไปถึงความเสื่อมโทรมของหน่วยงานด้วย"

5. พจนานุกรมของเวบสเตอร (Webster's Dictionary): กลาววา ความขัดแยง (Conflict) มาจาก คำละตินวา Confligere ซึ่งแปลวาการตอสู การสงคราม ความพยายามที่จะเป นเจาของการเผชิญหนา เพื่อมุงราย การกระทำที่ไปด วยกันไมไดในลักษณะตรงกัน ขาม การไมถูกกันเมื่อมีความสนใจ ความคิดหรือการกระทำที่ไมเหมือนกัน

6.อรุณ รักธรรม ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของการบริหารองค์กรไว้ว่า "ความขัดแย้งขอ งองค์กร คือ ความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกหรือกลุ่มในองค์กร เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงที่ว่า ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทรัพยากรที่จำกัดหรือมีความแตกต่างกันในด้านสถานสภาพเป้าหมาย ค่านิยม หรือการรับรู้ทัศนคติความเชื่อ ซึ่งแตกต่างกันและไม่เห็นพ้องต้องกันต่างก็จะแส ดงทัศนะของตนเองให้เด่นกว่าคนอื่นหรือกลุ่มอื่น หรือเกิดจากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง"

1.2 แนวคิดและเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ตารางที่ 2.1 แนวคิดกับความขัดแย้ง

แนวคิดเดิม	แนวคิดปัจจุบัน
1. ความขัดแยงควรจะถูกกำจัดใหหมดไปจากองคกร ความขัดแยงทำใหองคกรแตกแยกและปองกันไมใหการทำงานมีประสิทธิภาพ	1. ความขัดแยงอาจสงเสริมการปฏิบัติงานในองคกร ควรจะบริหารความขัดแยงใหเกิดผลดีที่สุด ความขัดแยงอาจมีประโยชน์ หรืออาจมีโทษขึ้นอยูกับวิธีการบริหารความขัดแยง
2. ในองคกรที่ดีที่สุดจะไมมีความขัดแยง	2. ในองคกรที่ดีที่สุดจะมีความขัดแยงในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะชวยกระตุนและจูงใจใหคนปฏิบัติงานอยางมีประสิทธิภาพ
3. สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแยงได	3. ความขัดแยงเปนสวนหนึ่งของชีวิตในองคกร
4. ความขัดแยงเปนผลมาจากความผิดพลาดของการบริหาร	4. ความขัดแยงเปนผลมาจากความแตกตางของรางวัลที่ไดรับเปาหมายและคานิยมในองคกร ความขัดแยงอาจเกิดจากความกาวราวตามธรรมชาติของบุคคล
5. ความขัดแยงเปนของเลว เพราะนำไปสูความเครียด ความเปนศัตรูกันระหวางบุคคลและทำใหโครงการลมเหลว	5. ความขัดแยงเปนของดี เพราะจะชวยกระตุนใหคนพยายามหาทางแกปญหา
6. โดยการสรางบรรยากาศใหเหมาะสมแลวผูบริหารสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมของผูใตบังคับบัญชาได รวมทั้งการแสดงกาวราว การแขงขัน และความขัดแยง	6. มีปจจัยหลายอยางที่สงผลตอการทำงานของคน ปจจัยเหลานี้ผูบริหารไมสามารถควบคุมได เชน ปจจัยทางดานพันธุกรรมและปจจัยทางดานจิตวิทยา ผูบริหารจำเปนจะตองเรียนรูวาจะอยูกับความขัดแยงไดอยางไร

ที่มา: รายงานการศึกษาวิจัยของบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าแนวคิดเดิมเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งถูกมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่ง ที่ไม่ดีต่อองค์กรจะนำไปสู่ความเครียด ความเป็นศัตรูกันระหว่างบุคคล การแสดงออกก้าวร้าว แข่งขัน และ เกิดความขัดแย้ง ซึ่ง จะแตกต่างจากแนวคิดในปัจจุบัน ซึ่งมีความคิดว่า ความ

ขัดแย้งสามารถส่งเสริ ม การปฏิบัติงานในองค์กร การบริหารความขัดแย้งให้เกิดผลดี ความขัดแย้ง อาจเกิดประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหาร ความขัดแย้งเป็นสิ่งดีเพราะจะช่วยกระตุ้น ให้คนพยายามหาทางแก้ไขและจะมีแนวทางใหม่ๆเกิดขึ้น

สม ศุภนคร (2539) ไดให้แนวคิดเรื่องความขัดแยงในองคกรวาประกอบดวยแนวคิดที่ สำคัญ 3 แนวทาง คือ

1 . แนวคิดคิดสมัยใหม่ เห็นว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งเลวร้ายเพราะทำให้เป็น อุปสรรคในการร่วมมือ /ประสานงานกันในองค์กร จึงควรหลีกเลี่ยงหลีกเลี่ยงป้องกันมิให้เกิดขึ้น ในองค์กร

2. แนวคิดในการบริหารดานพฤติกรรมศาสตร ยอมรับวาเมื่อเกิดการขัดแย งขึ้นในองค กรไมควรถือวาเปนสิ่งไมดีไปเสียทั้งหมด เพราะบางครั้งเมื่อเกิดการขัดแย งขึ้นในองคกรยอมแสดง ใหเห็นวาจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสูความเจริญกาวหนาขององคกร ซึ่งเปนที่พึงปรารถนาของ องคกรทุกองคกร

3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานขององค กร (Norm) ซึ่ง ตองยอมรับว าเปน ความจำเป นที่ตองยอมรับความขัดแยงเพราะจะช วยกระตุนใหเกิดแนวความคิดที่ดีกว าในการบริหารขององค กรแนวคิดทางทฤษฎีที่ **S. P. Robins (1983)** ยืนยันวายังคงเปนจริงอยูในปจจุบันนี้มีอยู 3 กลุม ดังนี้

4. แนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานขององค กร (Norm) ซึ่งตองยอมรับว าเปน ความจำเป นที่ตองยอมรับความขัดแยงเพราะจะช วยกระตุนใหเกิดแนวความคิดที่ดีกว าในการบริหารขององค กรแนวคิดทางทฤษฎีที่ **S. P. Robins (1983)** ยืนยันวายังคงเปนจริงอยูในปจจุบันนี้มีอยู 3 กลุม ดังนี้

4.1 แนวคิดตามแบบประเพณีนิยม (Traditional View) ในยุคทศวรรษ 1930's ถึง 1940's ที่เห็นวาความขัดแย งทุกรูปแบบในองค การเป นผลร ายตอองคการและมาจากการขาดการ สื่อสารที่ดี ระหวางคนในองคการ และอางวาความขัดแยงสามารถหลีกเลี่ยงได ถาไดมีการให ความ สนใจตอสาเหตุของความขัดแย งและพยายามแก ไขปจจัยที่เกี่ยวข องกับสาเหตุเหล านั้นเสียถึงแม วาทฤษฎีนี้ ไดมีการโตเถียงที่ไมเห็นดวยมากมายแต ก็ยังเปนที่ยอมรับขององค การอีกหลายแห งใน ปจจุบันนี้

4.2 แนวคิดตามหลักมนุษยสัมพันธ (Human Relations View) ในยุค 1940's ถึง 1970's แนวคิดนี้สนับสนุนในด านที่ดีของความขัดแย งและบอกว าความขัดแย งเปนสิ่งที่องคการทุ กองคการหลีกเลี่ยงไมได และยังอาจมีคุณคาในการกระตุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ของกลุ มคน ในองคการ

4.3 แนวนักปฏิสัมพันธ์ (Integrationist View) เปนแนวคิดที่เปนที่ยอมรับในป จจุบัน นี้ ซึ่งสนับสนุนใหมีความขัดแยงระดับหนึ่งในองคการในรูปแบบที่ควบคุมได เพื่อให องคการตื่นตัว

มีความคิดสร างสรรค และเตรียมพร อมกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได ตลอดเวลา การที่มีความสงบเพราะทุกคนในองค การเป นคนหัวอ ออนอาจทำให องคการเฉื่อยชาหยุดอยู กับที่หรือไม สามารถตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบจากภายนอกองค การได ทันท วงที เปลี่ยนแปลงจากผลกระทบจากภายนอกองคการได ทันทวงที

S. P. Robins (1983) ยังกลาวไวอีกวา "การที่เราจะพูดว าความขัดแย งดีหรือไมดีเปนสิ่งที่ไมเหมาะสมหรือเถรตรงเกินไปเพราะว าความขัดแย งนั้นจะดีหรือเลวขึ้นอยู กับประเภทของความขัดแยงนั้นๆ" ซึ่งความขัดแยงที่ดีหรือไมดี ที่ Robins ได กลาวไวก็คือความขัดแยงบางอยางเปน ความขัดแย งที่เอื้ออำนวยต อการปฏิบัติงานให เปนไปตามเป าประสงค ขององ คการ (Functional Conflict) ในขณะที่ความขัดแย งบางอยางนั้นขัดขวางการทำงานของกลุ มงานตางๆ ในองคการ(Dysfunctional conflict)

จากความหมายของความขัดแย้งในหลายทัศนะอาจสรุปได้ว่า **"ความขัดแย้ง คือความไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม ความไม่ลงรอยกั นนี้อาจเป็นด้านความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการเป้าหมาย หรืออุดมการณ์ก็ได้ เมื่อเกิดปัญหาความไม่ลงรอยกันขึ้น แต่ละฝ่ายจะพยายามต่อสู้ดิ้นรนหาวิธีการเพื่อจะให้ได้มาซึ่งชัยชนะหรือโน้มน้าวดึงดูดให้อีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นพวกของตนหรือเห็นพ้องกับตน "** จะเห็นได้ว่า หา กความขัดแย้งไม่ถูกแก้ไข อาจจะเป็นฉนวนให้เกิดข้อขัดแย้งด้านแรงงานขึ้นได้ เมื่อฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องแก่นายจ้างเพื่อให้พิจารณาแต่ ทั้งสองฝ่ายกลับมีความคิดตั้งอยู่บนความขัดแย้งกัน จนกลายเป็นข้อขัดแย้ง จึงกล่าวได้ว่า **ข้อขัดแย้งหมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่ างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีความคิดเห็น ความต้องการเป้าหมายที่ไม่ลงรอยกัน ที่ไม่ถือว่าเป็นข้อพิพาท**

1.3 รูปแบบของความขัดแยง

ความขัดแยงปรากฏขึ้นในรูปแบบ และระดับของบุคคลและกลุมตางๆ ในองคการ ดังนี้

1.3.1 ความขัดแย งในตัวบุคคลเอง เปนความขัดแย งที่เกิดขึ้ นภายในตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นจะตองตัดสินใจ

1.3.1 ความขัดแยงระหวางบุคคลตอบุคคล เปนความขัดแยงในระดับบุคคลที่เปนหนวยยอยที่สุดภายในสังคมโดยเป นพฤติกรรมที่ไม ลงรอยกัน หรือพฤติกรรมที่ไปด วยกันไม ได ระหวางบุคคลตอบุคคล

1.3.3 ความขัดแยงระหวางกลุมตอกลุม เปนความขัดแยงที่ขยายระดับจำนวนของบุคคลที่ขัดแยงมากขึ้น ซึ่งแตละฝายที่ขัดแยงกันจะมีการรวมตัวกันของบุคคลมากกว า 1 คนขึ้นไป โดยการรวมตัวของบุคคลดังกลาว เปนการรวมตัวอยางไมเปนทางการ

1.3.4 ความขัดแยงระหวางองคการตอองคการ เปนการรวมตัวกันของบุคคล หรือกลุมบุคคลอยางเปนทางการ ดังนั้นความขัดแยงระหวางองคการตอองคการจึงเปนความไมลงรอยกันหรือพฤติกรรมที่ไปดวยกันไมได ซึ่งกอใหเกิดการเผชิญหนากันของจำนวนของบุคคลที่ขัดแยงในระดับสูงสุด

ความขัดแยงระหวางฝายจัดการกับพนักงาน อาจจำแนกได 3 ประเภท ดังนี้

ความขัดแย 1. งเกี่ยวกับสิทธิและหนาที่ ไดแก ความขัดแยงที่สืบเนื่องมาจากฝายใดฝายหนึ่งละเมิดสิทธิของอีกฝายหนึ่ง หรือไมปฏิบัติหนาที่ของตนเองอีกฝายหนึ่ง เชน การที่ฝายจัดการไมปฏิบัติตามกฎหมายคุมครองแรงงานหรือขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจาง หรือ การที่พนักงาน ฝาฝนขอบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เปนตน

2. ความขัดแยงเกี่ยวกับผลประโยชนไดแกความขัดแยงที่เกิดขึ้นเนื่องจากแตละฝายมีวัตถุประสงค และเปาหมายแตกตางกัน และตางฝายตางพยายามแสวงหาและคุมครองผลประโยชนของฝายตน ซึ่งอาจทำใหอีกฝายหนึ่งตองสูญเสียผลประโยชน เชน ฝายจัดการมีเปาหมายในการหากำไรสูงสุด ตองการใหได สินคาที่มีมาตรฐานจำนวนมาก พยายามปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตโดยนำเครื่องจักรอัตโนมัติมาใช ในขณะที่พยายามลดตนทุนในการผลิตลง เชน เลิกจางพนักงาน ลดคาจางและผลประโยชนตอบแทนอื่นๆ เปนตน สวนพนักงานตองการคาจาง สวัสดิการสูงขึ้นและมีความมั่นคงในการทำงานจึงเกิดความขัดแยงขึ้น ซึ่งอาจปรากฏออกมาในรูปของการผลงาน คัดคานการเลิกจางพนักงาน การเรียกรอง เพื่อปรับปรุงสภาพการจางและการทำงาน เปนตน

3. ความขัดแยงเกี่ยวกับทัศนคติ ไดแก ความขัดแยงที่เปนผลมาจากความแตกตางใน ดานความคิดเห็น อุดมการณ และความเชื่อ เชน ฝายจัดการยึดถือหลักเกี่ยวกับเอกสิทธิ์ในการจัดการ (Management Prerogative) แตพนักงานหรือองคการของพนักงาน เชน สหภาพแรงงานยึดหลักการประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (Industrial Democracy) หรือการมีสวน รวมในการตัดสินใจ (Worker's Participation in Management's Decision Making) หรือการที่ฝายจัดการเห็นวาการจางพนักงานเขาทำงานเปนบุญคุณที่พนักงานตองตอบแทนดวยการเชื่อฟงและ เอาใจใสตอการทำงานสวนพนักงานบางคนอาจเห็นวาฝายจัดการเปนชั้นขูดรีดเปนศัตรูทางชนชั้นของผูใชแรงงาน เปนตน

1.4 สาเหตุของความขัดแยงในองคการ

Joseph Litterer (1965) ไดชี้ใหเห็น สาเหตุสำคัญ 4 ประการของความขัดแยงภายในองคการ ดังนี้

1.4.1 สถานการณที่เปาหมายตางๆ ไปดวยกันไมได

1.4.2 มีวิธีการที่ไปดวยกันไม่ได หรือมีวิธีการจัดสรรทรัพยากรที่ไมเปนระบบหรือไมคงเสนคงวา

1.4.3 ปญหาของความไมพอดีของสถานภาพในองคการ

1.4.4 ความแตกตางในการรับรู

Katz และ Kahn (1978) ไดระบุสาเหตุของความขัดแยงภายในองคการกับความขัดแยงระหวางองคการวามาจากสาเหตุสำคัญ 6 ประการ คือ

1. ลักษณะขององคการ เชน ขนาด โครงสรางของการบังคับบัญชา อุดมการณ ความตองการทรัพยากร อัตราการเจริญเติบโตขององคการ เปนตน

2. ความขัดแยงของผลประโยชน์

3. ความคาดหวังในบทบาท

4. บุคลิกภาพและวิธีการสนองความตองการสวนบุคคล

1.4.5 ความขัดแยงจากภายนอก เชน ปกติวิสัย หรือ นอรม กฎระเบียบ กระบวนการเปนตน

1.4.6 ปฏิสัมพันธระหวางกันของความขัดแยงในครั้งกอนๆ

Trusty (1987) ไดวิเคราะหแนวคิดของผูทรงคุณวุฒิตางๆ และสรุปวาสาเหตุสำคัญของความขัดแยงในองคการเกิดจาก

1.การเปลี่ยนแปลงจุดมุงหมายหรือกระบวนการ

2. ความพยายามที่จะควบคุมคนอื่น

3.การมีความรับผิดชอบที่คาบเกี่ยวกันหรือเหลื่อมล้ำกัน

4.การมีทรัพยากรที่จำกัด และไมเพียงพอ

Van Wijk (1984) ไดสรุปสาเหตุของความขัดแยงภายในองคการไว 6 ประการ คือ

1. ความแตกตางระหวางเปาหมายของบุคคลกับเปาหมายของหนวยงาน

2.ลักษณะโครงสรางของหนวยงานที่เปนสาเหตุของความขัดแยง

3.ไมสอดคลองกันระหวางคำสั่งอยางเปนทางการกับคำสั่งไมเปนทางการ

4. ความขาดแคลนของทรัพยากร

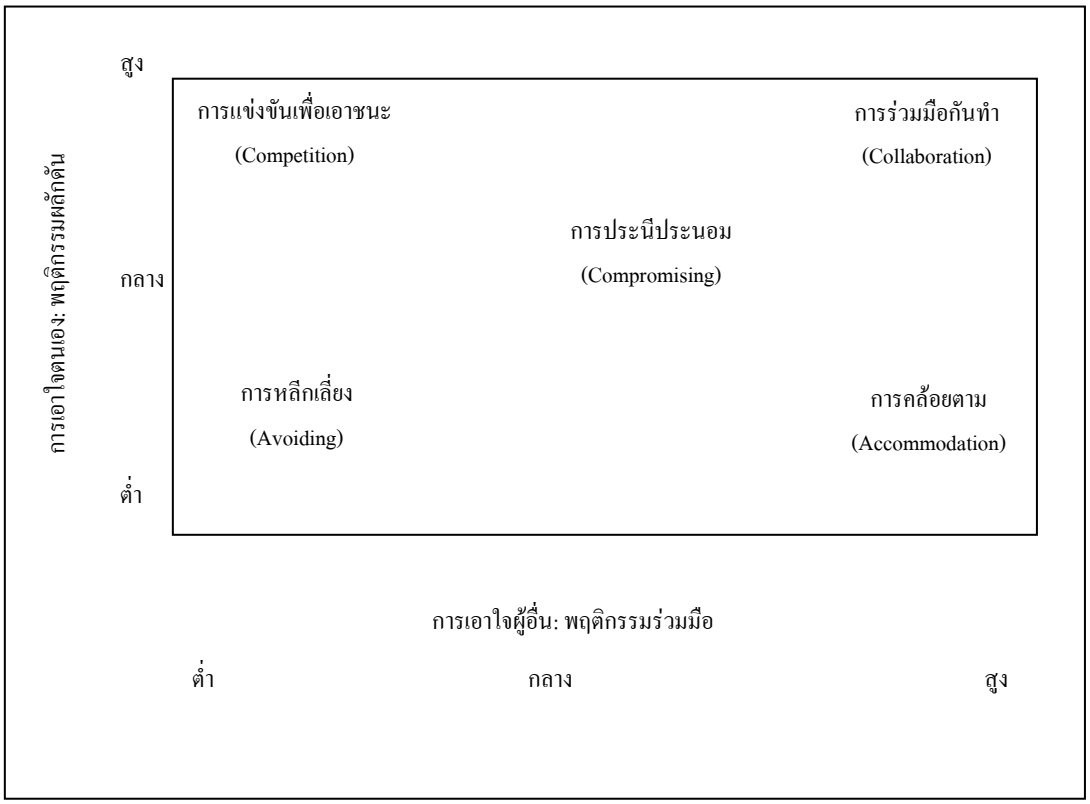
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

6. ลักษณะของบุคคล

สาเหตุสำคัญที่ทำใหการขัดแยงเพิ่มขึ้นหรือขยายขึ้นไดแก การขมขู การรับรู ความไววางใจ การสื่อสาร องคการที่มีหลายระดับความตองการความเห็นเอกฉันท กฎที่ถูกบังคับใหปฏิบัติ และความขัดแยงเดิมที่ยังไมไดแกไข

1.5 พฤติกรรมของมนุษยเมื่อพบกับความขัดแยง

Kenneth Thomas (1976) ไดจำแนกแบบของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแตละฝายแสดงออกในเมื่อตองเผชิญกับความขัดแยงออกมาสองแบบนั่นคือพฤติกรรมรวมมือ (Cooperativeness) ซึ่งเปนพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อใหผูอื่นมีความพอใจ และ พฤติกรรมผลักดัน (Assertiveness) ดังที่แสดงในภาพแสดงที่ 2.1



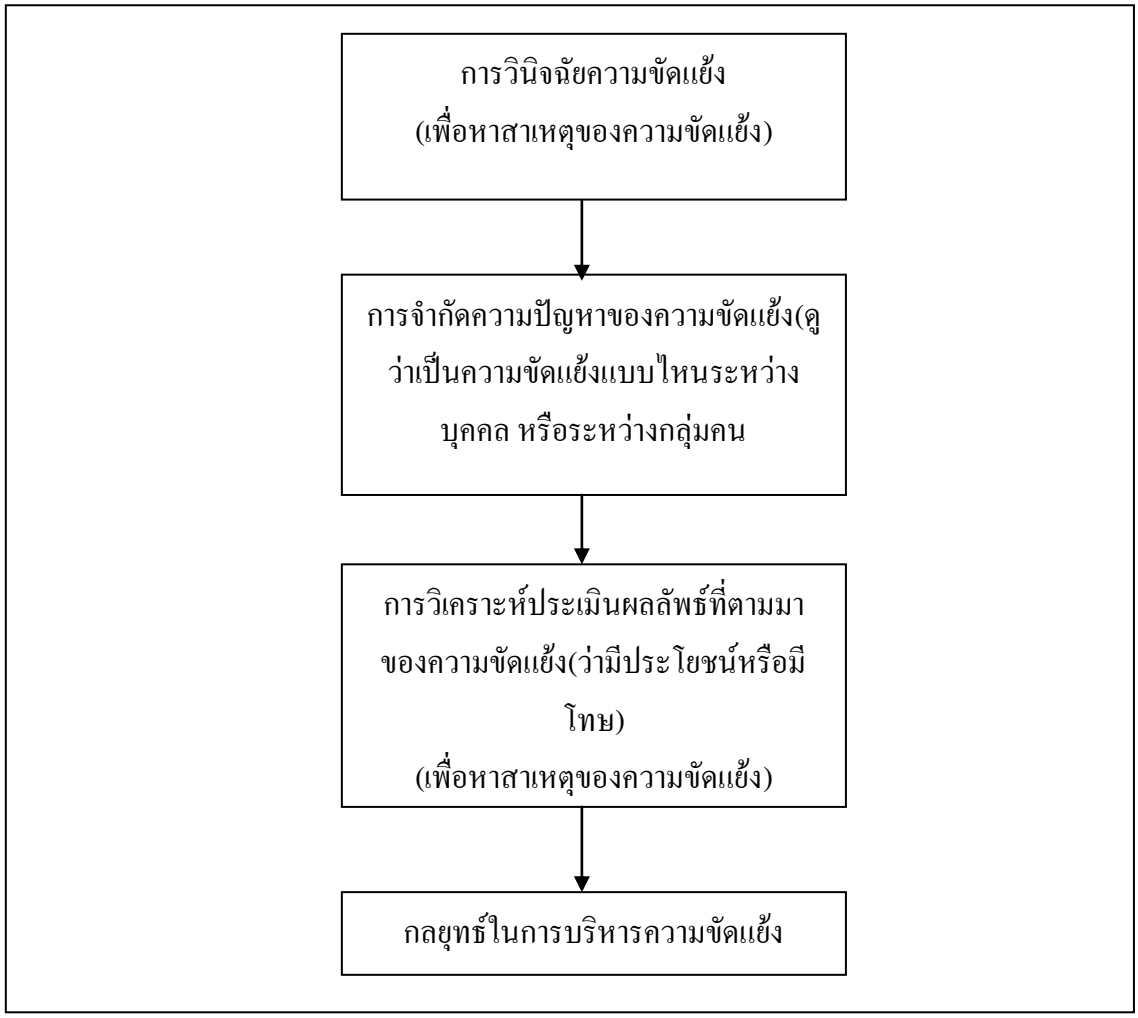
ภาพที่ 2.1 แบบของพฤติกรรมที่อาจแสดงออกเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

Roy W. Pneuman และ Magaret E. Bruehl (1982) อธิบายวาเมื่อบุคคลตองเผชิญกับความขัดแยงจะมีทางเลือกอยู 3 ทาง คือ อยู เฉย ๆ ไมทำอะไร ระงับความขัดแยง หรือบริหารความขัดแยงนั้นเสีย นักวิชาการบางทานเชน **Steve Turner และ Frank Weed (1983)** จำแนกการตอบสนองของบุคคลตอความขัดแยงออกเปน 3 ประเภท คือ พวกหันหน เขาสู พวกหลบพรางตัว และพวกเขาจูโจม

1.6 การบริหารความขัดแยง

การบริหารความขัดแยงมีขอบเขตไมเหมือนกันกับการแกไขความขัดแยงการแกไข

ขอขัดแยงเปนการดำเนินการให ความขัดแยงสิ้นสุด หรือสงบลง และเปนสวนหนึ่งของการบริหาร ความขัดแย ง สวนการบริหารความขัดแย ง จะประกอบด วยกระบวนการที่รวมไปถึงการวินิจฉัย ความขัดแยง การจำกัดความป ญหาความขัดแย ง การวิเคราะห ประเมินผลลัพธ ที่ตามมาของความ ขัดแยง กลยุทธในการบริหารความขัดแยง ดังที่แสดงในภาพแสดงที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง (Carl A.Anderson, 1988)

ทำงานหรือใหออกจากงาน รวมทั้งอำนาจในการออกระเบียบขอบังคับ ลงโทษ และให ความดีความชอบตามความประสงคของนายจาง หากกิจการของนายจางมีขอขัดแยงขึ้นก็จะเปนผล เสียตอ

กิจการนายจ างเอง ในแนวความคิดนี้นายจ างจะมุงดูแลควบคุมให ลูกจ้างทำงานอย าง เต็มที่ตามที่นายจ างตองการ เพื่อมุงที่จะได กำไรสูงสุดจากการประกอบกิจการในขณะเดียวกัน

ลูกจางเองก็จะไมยุงเกี่ยวในการบริหารงานของนายจ าง โดยจะปฏิบัติงานเพียงมิ ใหผิดตอระเบียบขอบังคับของนายจ างเทานั้นและจะพยายามสร างอำนาจต อรองกับนายจ างเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและเพิ่มพูนผลตอบแทนในการทำงาน โดยอาศัยการรวมตัวของกลุ มลูกจางเปนปจจัยสำคัญ และเมื่อมีความสมดุลทางอำนาจต อรองระหว างนายจ างและลูกจ างแล วจะก อให เกิดแรงงานสัมพันธอันดี ขึ้นได ในลักษณะที่ต างฝายต างเกรงซึ่งกันและกันและมีพลังที่ต อรองต อกัน แนวคิดแบบนี้ใชกันมากในประเทศทางยุโรปและสหรัฐอเมริกา

แนวความคิดที่สอง ถือนายจางและลูกจางมีฐานะเสมือนเปนหุนสวนในกิจการนั้นโดยนายจางเปนผูออกทุนและบริหารงาน สวนลูกจางเปนผูรวมแรงผลกระทบใดๆ ที่จะเกิดต อกิจการยอมเปนผลกระทบต อทั้งฝายนายจ างและลูกจ างดังนั้นการแก ไขปญหาความขัดแย งและการขจัดขอขัดแยงนั้น นอกจากทั้งสองฝ ายยังมีภาระความรับผิดชอบร วมกันเพื่อให กิจการนั้นเติบโตก าวหนาขึ้น โดยมองเห็นว าเมื่อกิจการเจริญขึ้นกำไรมากขึ้นแล ว ทั้งฝายนายจางและฝายลูกจางยอมได รับประโยชน มากขึ้นด วยในแนวความคิดนี้นายจ างจะมุงดูแลสภาพการทำงานผลตอบแทนในการทำงานให แก ลูกจาง โดยการร วมพิจารณากับองค กรของลูกจ างในขณะเดียวกันลูกจ างก็จะมุงทำงานให กับนายจ างและรักษาผลประโยชน ที่จะกลับมาสู ลูกจ างด วย ลูกจ างจะเข้ ามีส วนร วมรับผิดชอบในกิจการและอาจได รับการยอมรับจากนายจ างให เขามามีส วนร วมในการบริหารด วย แนวคิดนี้ใชอยูในประเทศญี่ปุนและเยอรมัน

1.7 รูปแบบการแกไขขอขัดแยง รูปแบบในการแก ไขขอขัดแยง 3 รูปแบบ คือ

1.7.1 ชนะ / แพ (WIN / LOSE Resolution) เปนการใชกรรมวิธีและพลังผลักดันเพื่อที่จะเอาชนะกันในทุกรูปแบบ โดยมุงหวังที่เปาหมายของฝายใดฝายหนึ่งเพียงฝายเดียว

1.7.2 แพ / แพ (LOSE / LOSE Resolution) ทั้งสองฝายจะใชวิธีประนีประนอมโดยยอมลดเป าหมายหรือความต องการของแต ละฝายลงมาพบกันครึ่งทางหรือให บุคคลที่สามทำการชี้ขาด หรือทั้งสองฝายถอนขอเรียกรองของตน ซึ่งจะไมมีฝายใดบรรลุเปาหมายของตน อยางไรก็ดี แนวทางการแก ไขความขัดแยงทั้งสองรูปแบบ ความขัดแยงจะยังอยูเปนการยุติที่ไมยุติ และอาจเปนชนวนให เกิดความขัดแยงในเรื่องต อไป

1.7.3 ชนะ / ชนะ (WIN / WIN Resolution) ทั้งสองพยายามที่จะเจรจาแนวทางที่จะประนี ประนอมให ความขัดแยงยุติลงโดยทั้งสองฝ ายได รับผลประโยชน ร วมกันซึ่งเป นแนวทางที่คอนขางลำบากจะต องอาศัยประสบการณ ตัดสินใจและการเจรจาต อรองที่มี ประสิทธิภาพ เชน การเจรจาต่อรองให้ปรับปรุงค าจางสวัสดิการ ผูกพันกับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือกำไรของสถานประกอบการ เปนตน

จากการศึกษา แนวคิด ของความขัดแย้ง ในความคิดเห็นคิดว่าการเกิดความขัดแย้งในสถานประกอบการจะเห็นว่าอาจเริ่ มจากการขัดแย้งระหว่างบุคคลในการเจรจาเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากสภาพการจ้าง ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งไม่สามารถตกลงกันได้ ทำให้เกิดความขัดแย้งขยายตัวออกเป็นระดับกลุ่ม ซึ่งหากไม่สามารถเจรจาตกลงปัญหากันได้ในระยะเวลาอันควร จะนำไปสู่การพิพาทแรงงานเป็นปัญหาที่ใหญ่ ซึ่งอาจส่งผลเสียหายต่อทุกฝ่ายได้

หากข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนั้นไม่สามารถแก้ไขได้ในระยะเวลาอันสั้น หรือทั้งสองฝ่ายจะใช้สิทธิ โดยนายจ้างใช้สิทธิการปิดงาน หรือลูกจ้างใช้สิทธ ินัดหยุดงาน จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหลายฝ่าย

2. ข้อพิพาทแรงงาน

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ การเกิดข้อพิพาทแรงงาน และกระบวนการแก้ปัญหาหรือการระงับข้อพิพาทแรงงานเพื่อให้ทราบถึง วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จนำไปสู่ ความสำเร็จในการแก้ไข /ระงับข้อพิพาทแรงงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาระบบการ ไกล่เกลี่ย ระบบการชี้ขาดข้อพิพาท เพียงเท่านั้น เพราะระบบและขั้นตอนการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานคือใช้ตัวบทกฎหมายดำเนินการแก้ไขข้อพิพาทซึ่งในกระบวนการในการแก้ไขทางกฎหมายประกอบด้วย การ ไกล่เกลี่ยและหากไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ก็จะใช้ระบบการชี้ขาดข้อพิพาทเพื่อให้ข้อพิพาทยุติลง

2.1 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องตามที่กฎหมายได้กำหนดให้มีการร่วมเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างภายในเวลาที่กำหนด เมื่อพ้นเวลาที่กำหนดไว้แล้วจะเข้าสู่กระบวนระงับข้อพิพาทแรงงานในขั้นตอนอื่นต่อไป ดังนั้นในมาตรา 21 จึงบัญญัติว่า “ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตา มมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น” ดังนั้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518 ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายเกิดขึ้นได้ 2 ประการคือ

1. มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้วไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน ตามมาตรา 16 หรือ
2. การเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด

ข้อพิพาทแรงงานนี้ตาม คำนิยาม มาตรา 5 **(ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากต่อไปมีการกล่าวอ้างเลขมาตราใด ให้หมายถึงเลขมาตราตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)** ได้

ให้ความหมายไว้กว้างคือ ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ ข้อขัดแย้งจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเ กิดขึ้น จำเป็นที่จะต้องหาวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยเร็ว มิฉะนั้นจะส่งผลระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศในกรณีที่คู่กรณีต่างใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์โดยการปิดงานหรือนัดหยุดงานมาใช้บีบบังคับกัน ซึ่งตามหลักวิชาการด้านแรงงานสากลมักใช้ วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศต่างๆ ด้วยวิธีไกล่เกลี่ย (Conciliation)

ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการระงั บข้อพิพาทแรงงานตามก ฎหมายแรงงานในประเทศไทย กล่าวคือ เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตาม มาตรา 21 บัญญัติว่า ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประ นอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

เหตุที่กฎหมายบัญญัติให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้แก่เจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาททราบเพราะเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ ของรัฐจะไม่ทราบเลยว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น จนกว่าจะมีการแจ้งของฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และรัฐจะได้ดำเนินการระงับข้อพิพาทในขั้นตอนต่อไป ถ้าหากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องละเลยไม่นำไปแจ้งต่อเจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวจะมีผลอย่างไร ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ให้ความเห็นว่าให้ถือว่าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องไม่ประสงค์จะดำเนินการเรียกร้องต่อไป การแจ้งข้อเรียกร้องถือว่าตกไปหรือเป็นการทิ้งข้อเรียกร้อ ง คล้ายกับการทิ้งฟ้องตามประมวลก ฎหมายวิธีพิจารณาความเพ่ง **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ , 2542:166)** ซึ่ง ผู้เขียนเห็นด้วยว่าการที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องไม่แจ้งแก่ พนักงานประนอมข้อพิพาทภายในเวลาที่กำหนดแล้วถือว่าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องไม่ประสงค์ที่จะใช้กระบวนการระงับ ข้อพิพาทแรงงานในขั้นต่อไปและพอใจกับสภาพการจ้างเดิมก่อนยื่นข้อเรียกร้องนั้นแล้ว

การนับเวลา 24 ชั่วโมง แม้ตรงกับวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ก็จะต้องนับไปเรื่อยๆ จนครบ 24 ชั่วโมงไม่มีการหักชั่วโมงในวันเสาร์หรืออาทิตย์ แต่ถ้าชั่วโมงสุดท้ายที่ครบ 24 ชั่วโมงตรงกับวันหยุดราชการ ผู้แจ้งข้อเรียกร้องไม่สามารถแจ้งตามมาตรา 21 การนับ 24 ชั่วโมงจะต้องสะดุดหยุดลงจนถึงวันเปิดทำการ และทันที่เปิดทำการ ก็จะต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาททราบ ทั้งนี้ อนุโลมบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/15 ที่เริ่มนับวันที่เริ่มทำการใหม่ **(ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล, 2532: 209)**

2.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและมีการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 21 แล้ว ข้อพิพาทแรงงานนั้นก็จะเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ย (Mediation) ซึ่งเป็นวิธียุติข้อพิพาทโดยมีคนกลางเป็นผู้ช่วยทั้งสองฝ่ายซึ่งกำลังพิพาทกันอยู่ ได้ปรึกษา เจรจา และทำความตกลงหรือทำความเข้าใจกัน ข้อตกลงที่เกิดขึ้นจะเป็นไปด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจตกลงกันได้เพราะข้ อเสนอแนะของคนกลาง หรือตกลงกันได้เนื่องจากการเจรจาต่อรองกันที่มีคนกลางช่วยเหลือสนับสนุนในการตัดสินใจ

(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541 : 84) การไกล่เกลี่ยจะดำเนินการโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตามบัญญัติมาตรา 22 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า “เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตาม มาตรา 21 แล้วให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้ องตกลงกัน ภายในกำหนด 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง ” การที่กฎหมายกำหนดให้เจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาท ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ยนี้จึงเป็นบริการ (Service) ของรัฐ โดยปกติคู่กรณีอาจเลือกใช้บริการหรือไม่ก็ ได้ แต่โดยลักษณะของพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานทุกประเภทผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยซึ่งคล้ายกับเป็นการบังคับให้เข้าสู่การไกล่เกลี่ย (Compulsory Conciliation) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีลักษณะเป็นการบังคับให้เข้าสู่การไกล่เกลี่ย คู่กรณีมิได้เสียเสรีภาพในการตกลงใจแต่อย่างใด คู่กรณีอาจยอมรับหรือไม่ยอมรับตามคำเสนอแนะของผู้ไกล่เกลี่ยได้โดยอิสระตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518 กำหนดผู้มีหน้าที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยก็คือ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานโดยมาตรา 5 ให้คำนิยามว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ” ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 145/2537 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2537 แต่งตั้งให้

1. ข้าราชการ พลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. ข้าราชการ พลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติการอยู่ในราชการส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ผู้อำนวยการ เขต และผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่ของตน

4. ข้าราชการ พลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

5. ผู้ว่าราชการจังห วัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอท้องที่ของตนจะเห็นได้ว่าการกำหนดตัวเจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานของไทยจะเป็นระบบการกำหนดตามตำแหน่ง

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งข้อพิพาทแรงงานแล้ว จะดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยปฏิบัติตามขั้นตอนคือ

1. ตรวจดู ว่าเป็นข้อเรียกร้องที่ถูกต้ อง หรือไม่ แล้วลงทะเบียน กล่าวคือ เจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องดำเนินการตรวจหนังสือที่แจ้งว่า เป็นไปตามมาตรา 21 ถ้าเป็นข้อเรียกร้องถูกต้องให้ลงทะเบียนรับเรื่องตามระเบียบสารบรรณทั้งลงเวลารับเรื่องไว้

2. สอบถามและบันทึกรายละเอียด เจ้าหน้าที่ผู้รับแจ้งจะต้องเข้าไกล่เกลี่ยโดยจะต้องสอบถามของผู้แจ้งหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในรายละเอียดต่างๆ เพื่อเตรียมข้อมูลเพื่อการไกล่เกลี่ย

3. นัดเจรจาโดยเร็วพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องรีบนัดหมายให้ผู้เข้าร่วมในการเจรจาให้มาเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย ณ ที่ทำการของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนั้นเอง หรือที่ทำการบริษัทหรือโรงงานหรือที่อื่นๆ ผู้เข้าร่วมในการเจรจาทั้งสองฝ่ายมี สิทธิที่เข้าร่วมในการเจรจาหรือไม่ก็ได้แม้จะไม่ไปร่วมประชุมก ฎหมายก็มิได้กำหนดโทษไว้ แต่ควรที่จะเข้าร่วมในการประชุมตามกำหนดนัด แม้ว่าฝ่ายตนเองไม่อาจยอมรับหรือตกลงด้วยตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอของอีกฝ่ายหนึ่งก็ตาม เพราะการไปร่วมประชุมนั้น เป็นการแสดงความจริงให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่า ฝ่ายของตนมีความปรารถนาจะตกลงด้วย และบางครั้งข้อเสนอของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานที่มีเหตุผลและเหมาะสมอาจทำให้คู่กรณีตกลงกันได้โดยคู่กรณีไม่คาดหวังหรือเล็งเห็นมาก่อนก็ได้ **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541:86)**

การไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้ อพิพาทจะต้องดำเนินการภายในกำหนดเวลา 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้ง เหตุที่กำหนดระยะเวลาในการไกล่เกลี่ย ก็เป็นผลเนื่องจากการที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างจะต้องผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนที่จะมีการดำเนินการบังคับกันในท างเศรษฐกิจโดยการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

ได้ เป็นการให้นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดตรองและลดความกระหายที่จะนัดหยุดงานหรือปิดงานลง (Cooling-off period) **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541:85-86)**

อำนาจของเจ้าพนักงานในการไกล่เกลี่ยจะหมดไปถ้าฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องได้ถอนข้อเรียกร้องเสีย ข้อเรียกร้องจึงไม่มีอยู่ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็ไม่มีอำนาจดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป แต่ถ้ามีไกล่เกลี่ยมาครบ 5 วันแล้ว คู่กรณียังตกลงกันไม่ได้ หน้าที่ในการไกล่เกลี่ยของเจ้าพนักงานยังไม่ยุติเพราะ การไกล่เกลี่ยเป็นการบริการของรัฐ พนัก งานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องดำเนิน การไกล่เกลี่ยต่อไปตราบใดที่ ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติเพื่อให้มีการตกลงได้ เว้นแต่คู่กรณีจะเลือกวิธีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือเป็นกิจการที่ถูกบังคับให้มีการชี้ขาด หน้าที่ของเจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทก็สิ้นสุดลง

ถ้าในการไกล่เกลี่ย นั้นคู่กรณีสามารถตกลงกันได้จะต้องดำเนินการตาม มาตรา 22 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำ มาตรา18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม หมายความ เมื่อมีการตกลงกันได้ภายใน ระยะเวลา 5 วัน ก็ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้ างนั้น เป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาทั้งสองฝ่ายแล้วนายจ้างนำข้อตกลงนั้นไปปิดประกาศและจดทะเบียน เช่นเดียว กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำขึ้นตามมาตรา 18 ข้อตกลงที่ตกลงกันได้ตามมาตรานี้ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดและอาจรับโทษทางอาญาตาม บทบัญญัติมาตรา 131

2.3 การเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อเจ้าพนักงานประนอมข้อพิ พาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว ปรากฏว่าคู่กรณีตกลงกันไม่ได้ภายในกำหนดเวลา 5 วัน ก็จะเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามบท บัญญัติ มาตรา 22 วรรคสามว่า ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุ ดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือ มาตรา 36 ตามบทบัญญัติมาตรานี้จะมีผลในการปฏิบัติของนายจ้างและลูกจ้างดังนี้

1. กรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นจะต้องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดแบบบังคับ กล่าวคือ ถ้าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานในกิจการตามมาตรา 23 หรือข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีใช้อำนาจพิเศษให้มีการชี้ขาดตามมาตรา 24 และมาตรา 36 หรือเป็นข้อพิพาทแรงงานในสถานการณ์พิเศษ การใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา 25 จะต้องมีการชี้ขาดโดยบังคับตามมาตรานั้น นายจ้างและลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือกปฏิบัติอย่างอื่น ดังจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

2. กรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นอกเหนือจากกรณีแรก นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเลือกปฏิบัติได้ ซึ่งคู่กรณีอาจตัดสินใจเลือกได้ 2 ทางคือ

2.1 นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นตาม มาตรา 26 ซึ่งจะเป็นการชี้ขาดโดยสมัครใจ

2.2 นายจ้างหรือลูกจ้างเลือกใช้วิธีการบังคับทางเศรษฐกิจโดยการปิดงานหรือนัดหยุดงานไปจนกว่าจะมีการตกลงกันได้หรือเลิกที่จะเรียกร้องตามนั้น แต่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขมาตรา 34 ก่อน

2.4 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้โดยบังคับ

ข้อพิพาทแรงงานที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ถ้าหากปล่อยให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นยืดเยื้อหรือมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานก็จะส่งผลก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศโดยรวมได้ ดังนั้นรัฐก็จะ เข้าแทรกแซงโดยการบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ทำการชี้ขาด และนายจ้างลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น การชี้ขาดแบบบังคับ (Compulsory Arbitration) มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การป้องกันการนัดหยุดงานหรือปิดงาน เป็นการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ ซึ่งถือว่าสิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to strike) เป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่ง และเป็นการจำกัดสิทธิในการตัดสินใจทางธุรกิจของนายจ้างด้วย

ดังนั้นการตรากฎหมายบังคับให้กิจการใดหรือข้อพิพาทแรงงานใดเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดจึงต้องพิจารณาโดยรอบคอบ ให้ใช้แก่ กิจการเฉพาะที่สำคัญจริงๆ และหากจะกำหนดให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ใด ก็ควรจะต้องวางเงื่อนไขให้ใช้อำนาจนี้ได้ยาก โดยให้ใช้เฉพาะกรณีจำเป็นเท่านั้น หลักการที่ยอมรับให้จำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานได้ก็เฉพาะเพื่อการคุ้มครองสาธารณะ (Protection of the public) เท่านั้น **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541:92)**

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518 ได้กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานจะต้อง ชี้ขาดโดยบังคับมี 4 กรณีเท่านั้นคือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญ ตามมาตรา 23 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกรณีพิเศษ ตามมาตรา 24 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในสถานการณ์พิเศษ ตามมาตรา 25 และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เมื่อมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานแล้วโดยอำนาจพิเศษของรัฐมนตรีตามมาตรา 35(4) โดยในหัวข้อนี้จะอธิบายการชี้ขาดโดยบังคับใน 3 กรณีแรกเท่านั้น ส่วนในกรณีตามมาตรา 35 (4) จะอธิบายในหัวข้อการปิดงานและนัดหยุดงาน

2.5 ผู้มีอำนาจชี้ขาด

ผู้มีอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกิจการ 12 ประเภทดังนี้ การรถไฟ การท่าเรือ

การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน การประปา การผลิตหรือกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กิจการของวิทยาลัยเอกชน และโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ กิจการจำหน่ายน้ำเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่งตอนท้ายบัญญัติว่า “ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้ง ให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน ” ดังนั้นผู้มีอำนาจชี้ขาดคือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นลักษณะของคณะกรรมการไตรภาคีคือ มีฝ่ายภาครัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง

คณะกรรมการไตรภาคี หมายถึง คณะกรรมการที่ร่วมกันตัดสินใจใน เรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการขัดแย้งและให้ทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข **(ณรงค์ เส็งประชา, 2535: 76)** ในระบบไตรภาคี เป็นการร่วมมือของกลุ่มบุคคล 3 ฝ่าย เพื่อร่วมกันทำงาน ร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนด้านแรงงาน และร่วมกันแก้ปัญหาระบบไตรภาคีเป็นวิธีการที่จะชักจูงนายจ้างและลูกจ้างให้มามีส่วนในการทำงานร่วมกัน โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับ **(กวี วงศ์พุฒ, 2538: 154)**

1. การกำหนดแนวทางปฏิบัติในด้านแรงงาน การวางแนวทางในการปฏิบัติของแต่ละฝ่ายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. การร่วมพิจารณาปัญหาสำคัญ ๆ และเร่งด่วนซึ่งปัญหาดังกล่าวดีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนร่วม เช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการปรับค่าครองชีพ ปัญหาเศรษฐกิจภายในประเทศ

3. การร่วมกันพิจารณากำหนดเป้าหมายด้านแรงงาน

4. การร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญแยกได้ 4 ประการ คือ

1. อำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 ข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4) หรือข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

2. อำนาจวินิจฉัยชี้ขาดเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามสมควร

3. หน้าที่ในการเสนอความเห็นต่าง ๆ เช่น ความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้องการเจรจาการระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

4. อำนาจในการตราข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอำนาจในการวินิจฉัยข้างต้นเช่น ข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็น ธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดให้เสร็จภายใน 30 วัน และแจ้งให้คู่กรณีทราบด้วย กำหนดเวลา 30 วัน นับแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รับข้อพิพาทแรงงานเป็นต้นไป ถ้าทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่ าวก็ปฏิบัติไปตามนั้น ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่เห็นด้วยก็ใช้สิทธิในการอุทธรณ์ต่อไป หรือถ้าไม่มีการอุทธรณ์คำชี้ขาดนั้นเป็นที่สุด คู่กรณีทั้งสองจะต้องปฏิบัติตามเช่นเดียวกัน

2.6 สิทธิในการอุทธรณ์คำชี้ขาด

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดแล้ว ถ้าฝ่ายห นึ่งฝ่ายใดไม่เห็นด้วยก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีแรงงาน ตามมาตรา 23 วรรคสอง บัญญัติว่า นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้ง ให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์จ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือ สหพันธ์แรงงานผู้มีสิทธิอุทธรณ์ได้จะต้องมีส่วนได้เสียเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องหรือรับข้อเรียกร้องด้วยตนเอง หรือในฐานะกระทำแทนนายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมาตั้งแต่ต้น

(ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล, 2532: 223-224)

การอุทธรณ์จะต้องอุทธรณ์ต่อ รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ภายในกำหนด 7 วันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย การนับ ระยะเวลา 7 วัน จะไม่นับวันแรกที่รับคำวินิจฉัย ถ้าวัน ที่ครบเจ็ดวันเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการอื่น จะครบ 7 วัน

ในวันแรกที่ทางราชการเปิดทำการและระยะเวลาในระหว่าง 7 วันนั้น ถ้ามีวันหยุด ก็คงนับ 7 วัน ตามปกติไม่มีการหักวันหยุดออก **(ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล, 2532: 224)**

เมื่อรับคำอุทธรณ์โดยชอบแล้ วรัฐมนตรีจะต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายใน 10 วัน เมื่อวินิจฉัยแล้วจะต้องส่งคำวินิจฉัยไปให้คู่กรณีรับทราบ การส่งคำวินิจฉัยไปให้คู่กรณีนั้น จะถือว่าคู่กรณีได้รับคำวินิจฉัยไปถึงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแล้ว ก็ถือว่าได้รับคำวินิจฉัยโดยชอบแล้ว แม้ผู้รับคำวินิจฉัยนั้นไม่ใช่ตัวนายจ้างเอง ไม่ใช่ผู้จัดการ ไม่ใช่ผู้อำนวยการก็ตาม และแม้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เสนอคำวินิจฉัยไปให้ล่าช้าก็ตาม ไม่อาจอ้างได้ว่าไม่ได้รับคำวินิจฉัย

2.7 ผลของคำวินิจฉัย

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีวินิจฉัยแล้วกฎหมายบัญญัติให้ถือเป็นที่สุด ตามมาตรา 23 วรรคสาม “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม”

2.8 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกรณีพิเศษ

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการอื่น ๆ นอกจากกิจการตามที่กำหนดในมาตรา 23 คู่กรณีมีสิทธิที่จะหยุดงานหรือปิดงานได้ แต่ถ้าเป็นที่คาดเห็นได้ว่าการหยุดงานหรือการปิดงานที่จะเกิดขึ้นนั้นจะมีผลกระทบต่อ สาธารณะประโยชน์ของประเทศ กฎหมายก็ให้อำนาจรัฐโดยรัฐมนตรีแรงงานมีอำนาจพิเศษที่จะเข้ามาแทรกแซงก่อนที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานนั้น ตามมาตรา 24 บัญญัติว่า “ เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่ อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง ” ในมาตรานี้ให้อำนาจแก่ รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิ การสังคมใช้ดุลพินิจสั่งการเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงไม่ได้เกิดขึ้นแล้วทำการชี้ขาดแบบบังคับโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์สำคัญการจำกัดสิทธิการปิดงานหรือนัดหยุดงานของคู่กรณี เพราะถ้าข้อพิพาทแรงงานอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพั นธ์มาตรา 34 (5) ห้ามมิให้ปิดงานหรือนัดหยุดงาน จึงเป็นการป้องกันการปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยการตั้งผู้ชี้ขาดแรงงานด้วยการบังคับ ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจตามมาตรา 26 ไม่ได้ หรือทั้งสองฝ่ายจะมาฟ้อ งเพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรีเพื่อจะใช้สิทธิในการปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้ เพราะเป็นอำนาจเด็ดขาดของรัฐมนตรีที่จะใช้ดุลพินิจได้ตามสมควร **(ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล, 2532: 230-231)**

การใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้นต้องมี เหตุการณ์ที่ส่อว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น ถ้าปล่อยให้ดำเนินต่อไปอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนด้วย **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541: 97)**

อนึ่ง กิจการที่รัฐมนตรีจะใช้ดุลพินิจสั่งการได้ ต้องเป็นกิจการอื่นใดนอกจากกิจการตามมาตรา 23 เพราะกิจการตามมาตรา 23

สำหรับการใช้ดุลพินิจสั่งการตามมาตรานี้ รัฐมนตรีจะต้องสั่งการก่อนมีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ถ้ามีการปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้ว และรัฐมนตรีใช้อำนาจสั่งให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับก็จะเป็นการใช้อำนาจตามมาตรา 36 (4) ทั้งนี้รัฐมนตรีจะทร าบข้อเท็จจริงจากขั้นตอนการปฏิบัติงานของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องรายงานความเคลื่อนไหวของข้อพิพาทแรงงานและเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงรัฐมนตรี กล่าวคือ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานอยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานประนอ มข้อพิพาทแรงงาน ถือเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องจะต้องรายงานการปฏิบัติงานของตนและความเคลื่อนไหวหรือความคืบหน้าของข้อพิพาทแรงงานต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงรัฐมนตรีตลอดเวลา สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือ เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณาเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานรายนี้ อาจ ถึงขั้นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และนายจ้างหรือลูกจ้างอาจใช้สิทธิในการนัดหยุดงานหรือปิดงาน เจ้าหน้าที่จะต้องเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาถึงรัฐมนตรีว่าสมควรที่รัฐมนตรีจะใช้อำนาจตามมาตรา 24 หรือไม่เพียงใด พร้อมเหตุผลประกอบความเห็น **(ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุ ล, 2532: 231)** และเมื่อรัฐมนตรีได้รับการรายงานและความเห็นดังกล่าวแล้วจะพิจารณาว่าเป็นกรณีที่สมควรใช้อำนาจตามมาตรา 24 หรือไม่เมื่อรัฐมนตรีมีคำสั่งตามมาตรา 24 แล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่รวบรวมข้อเรียกร้องและข้อเท็จจริง พร้อมเสนอความเห็นของตน ส่ งไปให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยชี้ขาดภายใน 30 วัน การเริ่มนับ 30 วัน จะนับแต่วันที่ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำสั่งของรัฐมนตรีมิใช่วันที่รัฐมนตรีมีคำสั่ง และเมื่อได้รับคำสั่งแล้วระยะจะนับทันที แม้ว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะส่งข้อเรี ยกร้องไปหลังวันที่ได้รับคำสั่งก็ตาม การนับระยะเวลา 30 วัน จะไม่นับวันแรกที่รับคำสั่ง จะต้องนับในวันถัดไป และถ้าวันแรกเป็นวันหยุดก็ให้เริ่มนับในวันเปิดทำการวันแรก การพิจารณาชี้ขาดภายใน 30 วัน รัฐมนตรีอำนาจขยายระยะเวลาได้ตามมาตรา 24 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า รั ฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ระยะเวลาที่รัฐมนตรีขยายให้นั้นก ฎหมายมิได้จำกัดระยะเวลา แล้วรัฐมนตรีจะใช้ดุลพินิจตามสมควรผลคำชี้ขาดย่อมเป็นที่สุดตามมาตรา 24 วรรณสาม ซึ่งบัญญัติว่า “คำชี้ขาดของคณะกรรมการแร งงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม” ซึ่งหมายความว่า คำชี้ขาดของ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุดนั้นเป็นการถึงที่สุดด้านฝ่ายบริหารจะอุทธรณ์ต่อไป ไม่ได้ ฝ่ายที่เสียประโยชน์ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีดังเช่นกรณีตาม มาตรา 23 **(ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล, 2532: 223)**

คู่กรณีทั้งฝ่ายผู้แจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายผู้รับแจ้งข้อเรียกจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด มิฉะนั้นอาจมีความผิดและอาจได้รับโทษทางอาญา คืออาจต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.9 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในสถานการณ์พิเศษ

ในภาวะที่มีก ารประกาศใช้ก ฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง เป็นอีกกรณีหนึ่งที่รัฐจะเข้ามาแทรกแซงข้อพิพาทแรงงานให้มีการชี้ขาดโ ดยบังคับ ทั้งนี้ ตามมาตรา 25 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ มีการประกาศใช้ก ฎอัยการศึกตามก ฎหมายว่าด้ วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศ ในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้อง ที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเ ภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามที่รัฐมนตรีกำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้”

2.10 ระยะเวลาในการบังคับตามคำวินิจฉัยชี้ขาด

ผลของคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดแบบบังคับไม่ว่าจะเป็นกรณีการชี้ขาดแบบบังคับไม่ว่าจะเป็นกรณีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกรณีพิเศษ หรือในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในสถานการณ์พิเศษ เมื่อคำชี้ขาดนั้นมี ผลเป็นที่สุด และคู่กรณีจะต้องปฏิบัติตามนั้น ผลของคำชี้ขาดที่จะต้องปฏิบัติมีระยะเวลาบังคับตามคำชี้ขาด 1 ปี ดังบัญญัติในมาตรา 30 ว่า “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรง งานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

ในมาตรา 30 นี้ กำหนดเรื่องระยะเวลาใช้บังคับของคำวินิจฉัยและคำชี้ขาดมีผล 1 ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ชี้ขาดนั้น ในกรณีที่เป็นคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดดังต่อไปนี้

1. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ได้อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีในข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญ ตามมาตรา23

2. คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีในข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ใน

กิจการสำคัญตามมาตรา 23

3. คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกรณีพิเศษ ตามมาตรา 24

4. คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีที่รัฐมนตรีใช้อำนาจพิเศษเมื่อมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ตามมาตรา 35 (4)

5. คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายตามมาตรา 41 (3)

6. คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะบุคคลในข้อพิพาทแรงงานในสถานการณ์พิเศษ ตามมาตรา 25

7. คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยความสมัครใจของคู่กรณี ตามมาตรา 29

ระยะผลบั งคับเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาดนั้น หมายถึง คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดออกมาวันใด ก็เริ่มนับหนึ่งปีตั้งแต่วันนั้น ในกรณีที่นี้จะไม่เกิดปัญหากันเลย ถ้าในคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดได้มีคำบังคับให้คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดเป็นต้นไป แต่มีคำวินิจฉั ยหรือคำชี้ขาดที่มิได้สั่งให้มีผลบังคับแต่มีคำวินิจฉัยหรือชี้ขาดเป็นต้นไปหรือให้มีผลย้อนหลังไปตามข้อเรียกร้องก็จะเกิดปัญหาว่าจะเริ่มนับเมื่อใด นักนิติศาสตร์ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า จะต้องเริ่มนับตามที่คำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยนั้นระบุไว้ เช่น ถ้าให้บังคับย้อนห ลังก็ให้เริ่มนับแต่เวลาที่ให้ย้อนหลังนั้น

คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับหนึ่งปี ไม่ได้หมายความว่ามีอายุความหนึ่งปีและไม่ได้หมายความว่ามีผลใช้บังคับเพียงหนึ่งปีหนึ่งแล้วจะไม่มีผลใช้บังคับได้ต่อไป การมีผลใช้บังคับหนึ่งปี หมายความว่า ในระหว่างหนึ่งปี ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะแจ้งขอเรียกร้องเดิมหรือมีสาระสำคัญเช่นกับข้อเรียกร้องเดิมไม่ได้ จะต้องรอให้มีผลใช้บังคับไปหนึ่งปีก่อนจึงจะแจ้งข้อเรียกร้องได้ **(ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล, 2532: 262,263)**

เหตุที่กำหนดระยะเวลาหนึ่งปีนั้น เพราะระยะเวลาหนึ่งปีก็เป็นเวลาที่พอสม ควรที่สถานการณ์แวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าด้านเศรษฐกิจหรือสังคม และระยะเวลาหนึ่งสภาพกิจการ ผลกำไร ขาดทุน ของนายจ้างก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้

เมื่อหลังจากครบ 1 ปีแล้ว คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดนั้นเป็นอันสิ้นผลไป ระยะบังคับนี้ใช้เฉพาะกรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกั นไม่ได้ที่ทำการชี้ขาดหรือวินิจฉัยของบุคคลหรือคณะบุคคลดังที่กล่าวมาแล้วเท่านั้น จะไม่ใช้ในกรณีข้อตกลงที่เกิดข้อพิพาทแรงงานที่คู่กรณีตกลงกันได้

ไม่ว่าข้อตกลงกันได้นั้นจากการเจรจา หรือจากการไกล่เกลี่ยก็ตามถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกันสภาพการจ้างจะมีผลต่อไปคราวละ 1 ปี

คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดตามมาตรา 30 นี้ทั้งหมด แม้จะมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ถ้านายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานขัดหรือแย้งกับคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดนั้นก็อาจถือว่าเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาด ซึ่งมีโทษทางอาญาต่างหากไม่เป็นกา รฝ่าฝืนตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัตินี้ **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541: 110)**

2.11 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้โดยสมัครใจ

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ถ้าไม่ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญตามมาตรา 23 แล้ว นายจ้างและลูกจ้างคู่กรณีมี สิทธิที่จะเลือกปฏิบัติสองประการด้วยกันคือ ประการแรกมิสิทธิที่ให้มีการชี้ขาดโดยสมัครใจ และประการที่สองมีสิทธิที่ปิดงานหรือนัดหยุดงานดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยความสมั ครใจของคู่กรณีเป็นสิทธิตามหลักกฎหมายทั่วไป คือ หลักความเสรีภาพแห่งการแสดงเจตนา ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2515 มาตรา 26 ได้บัญญัติรองรับไว้ว่า “เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

บทบัญญัติมาตรา 26 นี้ จึงเป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยเรื่องการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration) หมายถึง เป็นกรณีที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายสมัครใจร่วมกันแต่งตั้งบุคคลหนึ่งใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้เป็นอันยุติสิ้นสุดลง และเพื่อจะได้นำเอาคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดแรงงานไปปฏิบัติตามต่อไป

การชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยหลักการทั่วไปต้องประกอบด้วย **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541: 102)**

1.คู่กรณีสมัครใจที่จะเข้าสู่การชี้ขาด ความสมัครใจของคู่กรณีที่จะเข้าสู่การชี้ขาดนั้นอาจเกิดจากความประสงค์ของคู่กรณีเองที่จะใช้วิธีนี้ หรืออาจจะเกิดความเบื่อหน่ายที่จะดำเนินการโดยวิธีทางแรงงานสัมพันธ์อย่างอื่น เช่น การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน หรือ เพื่อต้องการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นโดยเร็ว

2.คู่กรณีมีอิสระที่จะเลือกผู้ชี้ขาด การชี้ขาดต้องมีบุคคลหนึ่งหรือคณะบุคคลเป็นผู้ชี้

ขาดเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเสมอ ซึ่งในการเลือกตัวผู้ชี้ขาดนี้ คู่กรณีอาจเลือกหาเอาเองหรือขอรับบริการจากหน่วยงานที่บริหารด้านนี้ โดยการเลือกอาจจะเลือกและแต่งตั้งเป็นการถาวร หรือเลือกเป็นการชั่วคราวเฉพาะเรื่องก็ได้

การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะกระทำโดยที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้วตามบทบัญญัติม าตรา 26 มีปัญหาว่าคู่กรณีจะทำสัญญาให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจมีระบบ เช่น เดียวกับการระงับข้อพิพาทได้ ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าแม้ว่ายังไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานคู่กรณีอาจตกลงทำสัญญาให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจได้ แต่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยส มัครใจนี้จะต้องมิใช้ข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ ตามมาตรา 23

การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโ ดยสมัครใจนี้ ก ฎหมายไม่ได้บังคับว่าจะต้องตั้งขึ้นในระยะเวลาก่อนมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน อาจจะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานกันแล้วนายจ้างและลูกจ้างจึงตกลงกัน ระงับการปิดงานหรือการนัดหยุดงานเสีย แล้วหันมาตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจก็ได้ (**ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล, 2532: 213)**

2.12 วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้บัญญัติ อาจตก ลงให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด หรือจะแต่งตั้งควรจะเป็นจำนวนเลขคี่ เช่น จำนวน 3 คน หรือ 5 คน เพื่อให้การวินิจฉัยชี้ขาด ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจะไปแต่งตั้งบุคคลสามที่เป็นกลางเป็นหนึ่งในคณะผู้ชี้ขาดก็ได้ หรือในกรณีผู้ชี้ขาดคนเดียวก็จะต้องดีรับความเห็ นชอบรวมกัน หรือว่าจะเลือกบัญญัติว่า ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพากษาแรงงานกรณีเลือกตั้ง
2. ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเดิมจะขึ้นอยู่กับกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 211/2519 เรื่องการจัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลงวันที่ 2 เมษายน 2519 ต่อมาเมื่อมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานการสังคมขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2535 สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสังกัดสำนักงานกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการสังคม

ในการเลือกผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคู่กรณีควรคำนึงถึงคุณสมบัติของแรงงานด้วย ซึ่งควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นกลาง ที่ไม่มีส่วนได้เสียกับฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย

2. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย

3. เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์

4. เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่พิพาท และลักษณะของกิจการ

5. เป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ให้ความเชื่อถือ

2.13 วิธีพิจารณาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518 มิได้บัญญัติพิธีพิจารณาการแรงงานโดยสมัครใจในรายละเอียด ดังเช่น ในกฎหมาย อนุญาตโตลาการฉะนั้นการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจก็จะมีปัญหาในวิธีพิจารณา ตามพระราช บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติเฉพาะในเรื่องตามมาตรา 27 และการให้โอกาสคู่กรณีชี้แจ้งข้อเท็จจริงตามมาตรา 28 วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้แจ้งเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวันเวลา สถานที่ที่จะพิจารณาฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียนร้องทราบ ถ้าวินิจฉัยชี้ขาดโดยไม่ดำเนินการตามมาตรา 27 นี้ ก็เป็นการชี้ขาดมิชอบด้วยกฎหมาย ผู้ชี้ขาดมีหน้าที่จะต้องดำเนินการภายใน 7 วัน นับจากวันที่ที่ได้ทราบการแต่งตั้ง และตนยอมรับการแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้ **(โชติพัฒน์ พรหมโชติ, 2542: 24-25)**

1. แจ้งเป็นหนังสือกำหนดให้ฝ่ายแจ้งข้อร้องเรียนและฝ่ายรับส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้น ควรระบุดังต่อไปนี้ด้วยการยื่นหรือการแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องอะไร

ประเด็นที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้และเมื่อเข้าสู่กระบวนการโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้วประเด็นใดบ้างที่สามารถตกลงกันได้ และสามารถตกลงกันได้แค่ไหนเพียงใด

ในข้อพิพาทแรงงานแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ควรระบุว่าจะให้โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเป็นต้น

2. หนังสือนั้นต้องกำหนด วัน เวลา และสถานที่จะพิจารณา เพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบ โดยทั้งสองฝ่ายไปพบผู้ชี้ขาดตามวันเวลาและสถานที่ ที่กำหนดเพื่อพิจารณา ผู้ชี้ขาดก็จะดำเนินการพิจารณาโดยวินิจฉัยยกคำชี้แจ้งที่ส่งมาสืบพยาน สอบถามเพิ่มเติม การฟังคำชี้แจงแถลงเหตุผลของแต่ละฝ่าย ดังกล่าวนี้ มาพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการทำคำชี้ขาดต่อไประยะเวลาในการทำพิจารณาทำคำชี้ขาดกฎหมายไม่ได้บังคับไว้ว่าผู้ชี้ขาดจะต้องชี้ขาดภายในระยะเวลาเท่าใด จึงเป็นตามที่คู่สัญญาตกลงกันในการตั้งผู้ชี้ขาดนั้นถ้าในกรณีที่ไม่ได้ตกลงกันก็เห็นว่าผู้ชี้ขาดภายในระยะเวลาพอสมควร และถ้า

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ยอมดำเนินการชี้ขาด คู่กรณีจะมีทางแก้โดย คู่กรณีทั้งสองฝ่ายอาจตกลงระยะเวลากันได้ หรือในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างหรือลูกจ้างจะเลือกการปิดงานนัดหยุดงานนั้นไม่ได้ ซึ่งจะเป็นปัญหาช่องว่างของกฎหมายประการหนึ่งเช่นกัน

ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดไม่ยอมชี้ขาด คู่กรณีก็ควรร่วมกันถอนผู้ชี้ขาดนั้นเสีย การถอนนั้นต้องร่วมกันถอน จะถอนโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ (เทียบการตั้งแต่และการถอนการตั้งอนุญาต โดยตุลาการ) และเมื่อถอนแล้วจะร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดใหม่หรือใช้วิธีอื่น เช่น ปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ได้ **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541: 104)**

2.14 การสืบพยานของคู่กรณี

ในการทำคำชี้ขาดผู้ชี้ขาดจะต้องมีการรับฟังพยานจากทั้งสองฝ่าย ตามที่บัญญัติมาตรา 28 “ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งของเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ ” ในการรับฟังพยานจากคู่กรณีถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการวินิจฉัยชี้ขาดเพราะว่าหากผู้ชี้ขาดทำการชี้ขาดโดยไม่มีการฟังพยานหรือไม่มีพยาน

หลักฐานสนับสนุนอย่างเพียงพอ อาจเป็นเหตุให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยกขึ้นต่อสู้เพื่อให้ศาลแรงงานสั่งเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาด ดังนั้นผู้ชี้ขาดจะต้องให้โอกาสทั้งสองฝ่ายเข้าแถลงชี้แจงเหตุผลว่าเหตุใดฝ่ายตนจึงเรียกร้องในเรื่องนั้น และเหตุที่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่สามารถยอมตามข้อเรียกร้องได้ ในการชี้แจงคู่กรณีจะนำพยานหลักฐานชนิดใด เพียงใดขึ้นอยู่กับความเห็นของแต่ละฝ่ายว่าพยานหลักฐานที่ชี้แจงเพียงพอที่จะสนับสนุนข้อเรียกร้องและข้ออ้างของตน (เทียบกับกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง) แต่ในเรื่องหน้าที่ของผู้ชี้ขาดที่เรียกให้คู่กรณีนำพยานเข้ามาสืบเป็นปัญหาความเห็นที่แตกต่างกันของนักกฎหมายคือ

ฝ่ายแรกเห็นว่า การนำพยานเข้าสืบเป็นหน้าที่ของฝ่ายที่ชี้แจงนั้นเองว่าจะนำพยานใดเข้ามาสืบบ้าง ไม่ใช่เรื่องของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่จะเรียกร้องให้นำมา การสืบพยานมาตรานี้ไม่จำต้องกระทำเป็นพิธีการเหมือนการสืบพยานในศาล หากแต่จะทำเพียงเพื่อเสนอข้อเท็จจริงประกอบเหตุผลที่คู่ความฝ่ายนั้นชี้แจงเท่านั้น **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541: 106)**

ฝ่ายที่สองเห็นว่า ผู้ชี้ขาดมีสิทธิที่จะเรียกให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายนำพยานหลักฐานใด ๆ เข้ามาสืบเข้าสืบได้ตามความเหมาะสม เพื่อประกอบการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท เพื่อให้ทุก ๆ ฝ่ายได้รับความยุติธรรมที่สุด ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็มีสิทธิจะแจ้งให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานหลักฐานเข้าสืบในทำนองเดียวกันระบบการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาในระบบกล่าวหาในประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย **(โชติพัฒน์ พรหมโชติ, 2542: 25-26)**

2.15 การทำคำชี้ขาด

วิธีการชี้ขาดและการทำการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะบัญญัติไว้ในมาตรา 29 “เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

1. วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
2. ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
3. ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
4. เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
5. คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรือต้องงดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่ง คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับแจ้งข้อเรียกร้องหรือผู้แทน ตามมาตรา 13 หรือ มาตรา 16 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

ตามมาตรา 29 นี้ เมื่อฝ่ายวิธีการพิจารณาดังที่กล่าวมาแล้ว ในการวินิจฉัยชี้ขาดผู้ชี้ขาดจะต้องชี้ขาดในข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยถ้ากรณีผู้ชี้ขาดคนเดียวก็ชี้ขาดไปเลยตามควมเห็นของตน แต่ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดหลายคนจะต้องวินิจฉัยชี้ขาดโดยเสียงข้างมาก การชี้ขาดโดยเสียงข้างมากจะเป็นปัญหาอยู่ 2 ประการคือ

ปัญหาประการแรก ถ้าคณะผู้ชี้ขาดเป็นจำนวนคู่ และเสียงชี้ขาดเท่ากัน จะมีปัญห าจะแก้ไขกันอย่างไร ถ้าเทียบกับก ฎหมายอนุญาตโดยตุลาการ การแก้ปัญหาก็จะให้อำนาจคณะผู้ชี้ขาด (อนุญาโตตุลาการ) แต่งตั้งผู้ชี้ขาด ทำการชี้ขาดอีกขึ้นหนึ่งซึ่งจะทำให้เสี ยเวลาอย่างมาก แต่การที่พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้บัญญัติไว้ วิธีการแก้ปัญหาก็จะขึ้นอยู่การทำสัญญาตั้งผู้ชี้ขาดของคู่กรณีข้อพิพาทแรงงาน แต่โดยปกติการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดจะทำเป็นจำนวนคี่ดังที่กล่าวมาแล้ว

ปัญหาที่สอง ในกรณีที่แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เ ป็นผู้ชี้ขาด จะต้องทำการชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งหมดหรือไม่ ผู้เขียนเห็นกฎหมายบัญญัติให้ชี้ขาดโดยเสียงข้างมาก ไม่ได้บัญญัติถึงองค์คณะผู้ชี้ขาด จึงไม่จำเป็นต้องชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เต็มคณะ แต่การชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็จะต้องกระทำตาม บทบัญญัติ

พระราชบัญญัตินี้ว่าด้วยหมวด คณะกรรมแรงงานสัมพันธ์ เช่น เรื่อง องค์ประชุมจะต้องมีตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่ด้วย เป็นต้น เพราะการที่คู่กรณีได้มอบหมายให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาดด้วยเจตนาที่ใช้ระบบคณะกรรมการไตรภาคีมา ใช้ในการกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานนี้ และถือว่าเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 41 (3) คือ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมาย

เมื่อชี้ขาดโดยเสียงข้างมากแล้ว คำชี้ขาดจะต้องทำเป็นหนังสือ และผู้ชี้ขาดจะต้องลงลายมือชื่อ ในหนังสือคำชี้ขาดนั้น ตามมาตรา 29 วรรคสองซึ่งผู้ชี้ขาดทุกคนจะต้องลงลายมือชื่อแม้ว่าจะเห็นด้วยกันคำชี้ขาดนั้นก็ตาม คำชี้ขาดที่เป็นหนังสือนั้นอย่างน้อยจะต้องมีข้อความตามมาตรา 29 วรรคหนึ่ง คือ

1. เดือน ปี ที่ทำการชี้ขาด ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อการนับระยะเวลานำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนตามบทบัญญัติมาตรา 29 วรรคสี่ และผลต่อการนับระยะเวลาในการบังคับตามคำชี้ขาดตามมาตรา 30

2. ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน ในคำชี้ขาดนั้นต้องระบุประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงานได้ เพื่อเป็นข้อพิสูจน์ว่าผู้ชี้ขาดได้ชี้ขาดในประเด็นที่คู่กรณีตกลงให้ ผู้ชี้ขาดพิจารณาชี้ขาด เพราะถ้าหากชี้ขาดนอกประเด็นหรือไม่ตรงตามประเด็นแล้วถือ อว่าเป็นคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

3. ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ การระบุข้อเท็จจริงถือว่ าเป็นผลในการตรวจสอบความชอบด้วยก ฎหมายของคำชี้ขาด เพราะถ้าคำชี้ขาดที่ขาดข้อเท็จจริงหรือ ข้อเท็จจริงนั้นไม่มีเหตุผลเพียงต่อการวินิจฉัยชี้ขาด จะเป็นเหตุให้ศาลแรงงานอำนาจในการเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำชี้ขาดได้

4. เหตุผลแห่งคำชี้ขาด การให้เหตุผลในการชี้ขาดถือว่าเป็นการดุลพินิจของผู้ชี้ขาด และสิ่งที่จะนำมาพิจารณาในการใช้เหตุผลแห่งคำชี้ขาด ศาสต ราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ให้ความเห็นว่าควรมีลักษณะดังนี้ **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2541: 107-108)**

4.1 ความสามารถในการจ่าย ของนายจ้างนั้น

4.2 ต้นทุนทางด้านแรงงาน เทียบกับต้นทุนทั้งหมดของนายจ้างนั้น

4.3 ต้นทุนทางด้านแรงงานของนายจ้าง เทียบกับต้นทุนทางด้านแรงงานของนายจ้างในอุตสาหกรรมเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกันและขนาดต่างกัน

4.4 การเปรียบเทียบกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ความเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าของผู้บริโภคอำนาจซื้อของลูกจ้าง

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างประโยชน์ที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ กับประเด็นที่ลูกจ้างประเภทเดียวกันนั้นในกิจการอื่น ๆ หรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับ

4.6 ความจำเป็นหรือความต้องการลูกจ้าง ในเรื่องที่เรียกร้องนั้น

4.7 ความเหมาะสมในเรื่องที่เรียกร้อง

คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ ซึ่งในการเขียนคำชี้ขาดนั้นมีหลักเช่นเดียวกันการเขียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของคู่กรณี กล่าวคือ จะต้องได้ใจความชัดเจนครบถ้วน สามารถปฏิบัติได้ และมีระยะเวลากำหนดสำหรับการเริ่มปฏิบัติหรือการไม่ปฏิบัติให้เสร็จสิ้นด้วย

เมื่อทำคำชี้ขาดเสร็จแล้ว ผู้ทำการชี้มีหน้าที่ตามที่บัญญัติในมาตรา 29 วรรคสามและวรรคสี่ แยกได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ส่งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาดเสร็จ

2. ปิดสำเนาคำชี้ขาดนั้นไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่และ

3. นำสำเนานั้นไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันทำการชี้ขาดเสร็จ

คำชี้ขาดตามมาตรานี้ คู่กรณีจะอุทธรณ์ต่อไปอย่างใดอีกไม่ได้ เพราะในการชี้ขาดแบบนี้ถือว่าตกลงใจรับผลของการชี้ขาดไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าคำชี้ขาดนั้นจะออกมาอย่างไรคำชี้ขาดถือเป็ นอันถึงที่สุดไปในตัวโดยไม่ต้อง มีกฎหมายระบุไว้อีก คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นโดยทั่วไปถือว่าเป็นที่สุดและผูกพันคู่กรณีให้ต้อง ปฏิบัติตาม (final and binding) ทั้งนี้เพราะเมื่อคู่กรณีตกลงตั้งผู้ชี้ขาดเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานขึ้น เท่ากับว่าคู่กรณีตกลงประนีประน อมยอมความกันว่า จะยอมรับและปฏิบัติตามคำตัดสินหรือคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้น เมื่อมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว คู่กรณีก็ต้องปฏิบั ติตามอย่างเดียว เพราะถือว่าคู่กรณีได้ยอมรับผลของคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว **(เกษมสันต์ วิลาวรรณ , 2541: 108-109)** แต่คู่กรณีอาจฟ้องศาลแรงงานให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำชี้ขาดก็จะต้องเป็นกรณีกา รอ้างว่าคำชี้ขาดนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายดังที่กล่าวไว้แล้วในเรื่องการเป็นที่สุดของคำสั่งหรือคำชี้ขาด

ในความเห็นของกระผมผู้ทำการวิจัย เห็นว่า การชี้ขาดเป็นการที่คนกลาง (ตามที่กฎหมายกำ หนด) ตัดสินให้คู่กรณีจะต้องปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติต่อกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยคู่กรณีต้องปฏิบัติตาม เป็นมาตรการที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานได้ หากจะเทียบกับการไกล่เกลี่ย ซึ่งเห็นว่าการไกล่เกลี่ยเป็นการเจรจาต่อรองร่วม

ที่ขยายออกไปโดยการได้รับการช่วยเหลือของฝ่ายที่สามหรือการเจรจาต่อรองที่ได้รับความช่วยเหลือจากการที่ฝ่ายที่สามที่เป็นกลางเข้ามามี บทบาทในการส่งเสริมให้มี การระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจแต่จะเต็มไปด้วยเงื่อนไข ข้อต่อรองกันไม่แสดงความจริงใจทั้งลูกจ้างและนายจ้าง แล ะอยู่ที่แต่ละฝ่ายจะยึดถือความถูกต้องเหมาะสมกันเพียงไร โอกาสที่จะเกิดความไม่สำเร็จในการระงับข้อพิพาทก็ยังคงมีโอกาสอยู่เมื่อเปรียบกับการชี้ขาดที่มีผลต่อการแก้ไขข้อพิพาท

3. แนวคิดทางทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์

การศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาและทำความเข้าใจความหมาย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยที่มีผลต่อการแรงงานสัมพันธ์ และความสำคัญของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันเป็นประโยชน์ในการลดความขัดแย้งในเงื่อน ไขการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันจะก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานจนเป็นปัญหาเกิดความเสียหายต่อทุกฝ่าย

3.1 ความหมายของการแรงงานสัมพันธ์

คำว่า การแรงงานสัมพันธ์" ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Labor Relations ซึ่งเป็นคำที่นิยมแพร่หลาย มีความหมายว่า เป็นความสั มพันธ์ระหว่างนายจ้างและกลุ่มของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในเรื่องของค่าจ้าง สภาพการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ **(สม ศุภนคร, 2534)**

ในการให้ความหมายแรงงานสัมพันธ์นั้นจะมีมุมมองในการให้ความหมายที่แตกต่างกันโดยจะมอง เป็นระบบของแรงงานสัมพันธ์ หรือมองจากความสัมพันธ์เป็นการแรงงานสัมพันธ์ หรือในด้านของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยจะขอกล่าวในแต่ละประเด็นความหมายดังนี้

ระบบการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ระบบวางกติกา กฎเกณฑ์ และการปฏิบัติระหว่างนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายบริหารกับสหภ าพ ฝ่ายนายจ้างลูกจ้างและสหภาพแรงงานกับรัฐบาล การแรงงานสัมพันธ์อาจจะเป็นรูปกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่ฝ่ายจัดการหรือสหภาพแรงงานกำหนดขึ้น ข้อตกลงว่าด้วยสหภาพการทำงาน คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ **(กาญจนาท เรืองวรากร, 2537: 105)**

พื้นฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กฎเกณฑ์ที่ได้รับ การกำหนดขึ้นมาและเป็นที่ยอมรับหรือใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ดังนั้นกฎเกณฑ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นหัวใจของการแรงงานสัมพันธ์ เป็นแนวทางป ฏิบัติที่กำหนด หน้าที่ และสิ ทธิต่างๆ ของแต่ละฝ่ายเอาไว้ ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านี้บางลักษณะก็เป็นเรื่องที่

สหภาพแรงงานกำหนดขึ้น บางลักษณะก็เป็นเรื่องที่ฝ่ายจัดการกำหนดขึ้นและ บางในลักษณะก็อาจเป็นเรื่องที่ทั้งสองฝ่ายหรือสามฝ่ายร่วมกันกำหนดขึ้นมาเป็นแนวทางในด้านปฏิบัติ **(กาญจนาท เรืองวรากร, 2537: 105)**

ส่วนแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในด้านต่างๆ ทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานเริ่มตั้งแต่การรับลูกจ้างเข้าทำงาน สหภาพ และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น การบรรจุ การย้ายงาน ค่าจ้ างหรือเงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงหน้า โบนัส หรือเงินตอบแทนพิเศษอื่นๆ การฝึกอบรม การให้การศึกษา สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วย การว่างงาน วินัย การเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมถือหุ้นของสถานประกอบการ การนันทนาการ การเคหะ เวลาพัก ค่าตอบแทนขณะป่วย การประสบอันตร ายการสูงอายุ การสูญเสียความสามารถในการทำงาน การเลิกจ้าง การตอบแทนหลังเลิกจ้างรวมตลอดถึงกระบวนการ การเจรจาต่อรอง และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางอุตสาหกรรมสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายจัดการสหภาพแรงงานในรูปแบบต่างๆ ด้วย **(ธวัชชัย อุราสุข, 2526: 3-5)**

สำหรับความหมายของอุตสาหกรรมสัมพันธ์เป็นความหมายที่กว้าง ศาสตราจารย์จอห์น ดันลอป แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความหมายไว้ว่า อุตสาห กรรมสัมพันธ์ หมายถึง ระบบ หรือก ฎเกณฑ์ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างกั บองค์กรลูกจ้าง องค์กรลูกจ้างกับองค์กรนายจ้าง และระหว่างรัฐบาลกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง **(นิคม จันทรวิทุร, 2534: 207-208)** ในประเทศสหรัฐอเมริกาตำราว่าด้วยกฎหมายแรงงานจะอธิบายรวมในกฎหมายว่าด้วยอุตสาหกรรม ถือว่า กฎหมายแรงงานเป็นสาขาหนึ่งของกฎหมายอุตสาหกรรม

จากการให้ความหมายของ ระบบแรงงานสัมพันธ์ ความหมายของแรงงานสัมพันธ์และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ข้างต้นจึงอาจกล่าวได้ว่า แรงงานสัมพันธ์นั้นมี ความหมายอย่างเดียวกันกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์ จึงสรุปได้ว่า แรงงานสัมพันธ์หมายถึงกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างทุกกระบวนการเริ่มตั้งแต่ การรับเข้าทำงาน และสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรกับองค์กร กระบวนการในการเรียกร้องและการระงับข้อพิพาท รวมตลอดถึงความสัมพันธ์ขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างกับรัฐบาลในแง่นโยบายและทางกฎหมาย

3.2 หลักการแรงงานสัมพันธ์

หลักการสำคัญของแรงงานสัมพันธ์

3.2.1 สิทธิที่จะก่อตั้งองค์การของลูกจ้าง โดยปราศจากการข้องเกี่ยว แทรกแซงจากนายจ้าง (Freedom to organize without interference) สิทธิในการก่อองค์กรลูกจ้างนี้เป็นที่ยอมรับ

กันเป็นสากลว่า เป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ลูกจ้างจะกระทำได้ แต่ในอดีตที่ผ่านการก่อองค์กรลูกจ้างมักจะถูกแทรกแซงโดยนายจ้างเสมอ ดังนั้นรัฐจะต้องออกกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างใช้วิธีการต่างๆ ขัดขวาง และรัฐเองก็จะต้องออกกฎหมายควบคุมมิให้องค์กรลูกจ้างไปกระทำการละเมิดสิทธิผู้อื่นด้วย

3.2.2 สิทธิที่จะดำนินการเจรจาต่อรองเป็นหมู่คณะ (The Right to bargain collectively) หมายถึงการรับรองสิทธิที่ลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือองค์กรนายจ้างในเรื่องสหภาพการทำงาน ตลอดจนการนัดหยุดงาน ถ้าการเจรจากับนายจ้างประสบความล้มเหลว

3.2.3 การเจรจาต่อรองด้วยความจริงใจ (Bargaining in good faith) เมื่อมีการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อยุติทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องมีความบริสุทธิ์ใจ มีความจริงใจที่จะให้ การเจรจาต่อรองดำเนินไปด้วยดี **(กวี วงศ์พุฒ, 2538: 8)** หลัก good faith ถือว่าเป็นหลักสำคัญที่คู่กร ณีจะละเมิดเสียมิได้ เพราะถ้าในการเจรจาต่อถ้านายจ้างหรือลูกจ้างกระทำด้วยความไม่สุจริตแล้วย่อมมีผลกระทบในการฟ้องร้องต่อศาลให้มีการเพิกถอนได้

3.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์เป็นผลสืบเนื่องมาจากวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม โดยมีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่มีปัจจัยต่อการกำหนดรูปแบบของแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ ดังมีรายละเอียดดังนี้

3.2.4 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (ประเทศไทย)

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญมี 3 ประการด้วยกันคือ

ประการแรกการลงทุนด้านอุตสาหกรรมมีการขยายตัวออกไปอย่างรวดเร็วในระยะเวลาในหลายปีที่ผ่านมา จากอุตสาหกรรมพื้นฐานซึ่งเกี่ยวกับการเกษตรมาเป็นอุตสาหกรรมที่มีกิจการขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจประเทศ ซึ่งในโรงงานขนาดใหญ่ย่อมมีการนำกระบวนการผลิตและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้มากขึ้น และปัจจุบันจำนวนลูกจ้างในโรงงานขนาดใหญ่มีจำนวนมากขึ้น โอกาสที่นายจ้างกับลูกจ้างจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดก็จะมีน้อย ดังนั้นอาจก่อให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้

ประการที่สอง รายได้และค่าครองชีพของลูกจ้าง ซึ่งควรอยู่ในภาวะสมดุลกัน ถ้าหากรายได้ของลูกจ้างได้รับสูงกว่าหรืออย่างน้อยก็เท่ากับค่าครองชีพที่สูงขึ้นการเรียกร้องของลูกจ้างก็คงจะมีน้อยลงในประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ.2522 เป็นต้นมาค่าครองชีพในเมืองหลวงได้เริ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากภาวะเงินเฟ้อและวิกฤตการณ์น้ำมันโลกจึงได้มีการเรียกร้องขอค่าจ้าง

แรงงานเพิ่มอย่างกว้างขวาง มีเหตุการณ์ที่ก่อความไ ม่สงบเรียบร้อยเกิดขึ้นหลา ยแห่ง ทำให้เศรษฐกิจในประเทศไทยได้รับความกระทบกระเทือน **(กาญจนาท เรืองวรากร, 2537: 106-107)**

ประการที่สาม ภาวะการค้าทั้งในและนอกประเทศ ภาวะการค้าของประเทศไทยเจริญกว้างหน้าตามลำดับ ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบวิกฤติทางเศรษฐกิจทำให้นายจ้างต้องปลดคนงานออก และไม่อาจเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกค้าได้ เพราะการส่งออกบางประเ ภท เช่น สิ่งทอมีการสั่งซื้อจากประเทศน้อยล ง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้รับการกระทบไปด้วย

3 .2.5 ปัจจัยทางด้านสังคม (ประเทศไทย)

ปัจจัยทางด้านสังคมที่เกี่ยวข้องมีหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยระดับการศึกษาของลูกจ้าง ซึ่งประเทศไทยโดยมากลูกจ้างยังเป็นลูกจ้างที่ขาดฝีกมือ แต่ในปัจจุบันลูกจ้างก็มีความรู้ในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษามากขึ้นการยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็เป็นไปใน

ทางที่ดีขึ้น ปัจจัยการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานที่เข้ามาในตัวเมืองมากขึ้น ทำให้มีการแข่งขันที่สูงเพื่อพยายามยกฐานะของตนเอง ให้ดีขึ้นปัจจัยทางวัฒนธรรม เช่น การที่ผู้น้อยต้องเคารพผู้ใหญ่ก็มีการนำมาใช้ในระบบแรงงานสัมพันธ์ ทำให้การแสดงออกทางความคิดในการทำงานของลูกจ้างลดน้อยลง แต่ปัจจุบันผู้ที่จบการศึกษาจากประเทศตะวันตกมีมากขึ้น การได้รับวัฒนธรรมตะวันตกมากขึ้นจึงทำให้การพั ฒนาความสั มพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีมากขึ้น โดยลูกจ้างมีการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น

3.2.6 ปัจจัยทางด้านการเมือง (ประเทศไทย)

บรรยากาศทางด้านการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงงานสัมพันธ์ เช่น การเคลื่อนไหวที่มีผลในการผลักดันการแรงงานสัม พันธ์ ตั้งแต่สมัย 14 ตุลาคม 2516 การแรงงานสัมพัน ธ์ก็มีความสำคัญมากขึ้นมีการออก กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีการจัดตั้งองค์กรแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น กระบวนการเรียกร้องของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และต่อมาปัจจัยการปฏิรูปการเมืองการยกร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ก็มีผลให้การแรงงานไทยต้อง มีการทบทวนแก้ไขกฎหมายแรงงาน

3.2.7 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (ประเทศไทย)

เทคโนโลยีมีความสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงระบบการแรงงานสัมพันธ์ และส่งผลกระทบไปถึงหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ ทักษะฝีมือ ตลอดจนถึงปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ฉะนั้นเมื่อมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีผลทำให้จำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขระบบแรงงานสัมพันธ์

3.3 วัตถุประสงค์แรงงานสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของระบบแรงงานสัมพันธ์ได้แก่ การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง การรักษาความเป็นธ รรมในด้านสังคมและเศรษฐกิจและการควบคุม เพื่อการรักษาความมั่นคงให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน ดังมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 การแก้ไขข้อขัดแย้ง

บรรดาก ฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับร ะบบแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบ กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง มีความมุ่งหวังที่จะระงับข้อขัดแย้งที่เกิดโดยให้การระงับข้อขัดแย้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มุ่งมิให้มีการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ดังนั้น ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จะได้สร้างกระบวนการในการระงับข้อขัดแย้ง โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การแก้ไขข้อขัดแย้งในเวลารวดเร็วเนื่องจากภายใต้ระบบตัวกลางได้มีการพบปะเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณีและเจ้าหน้าที่ของรัฐ **(กวี วงศ์พุฒ, 2538: 9)**

3.3.2 การรักษาความเป็นธรรมในด้านสังคมและเศรษฐกิจ

บรรดากฎเกณฑ์ที่กำหนดสิทธิของลูกจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างขั้นต่ำหรือสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีความมุ่งหมายเพื่อการรักษาความเป็นธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจ อันเป็นการลบล้างความรู้สึกของลูกจ้างว่า แรงงานนั้นย่อมถูกกดขี่จากนายจ้า งเสมอ ดังนั้นก ฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นต่ำจึงเป็นการรับรองว่านายจ้างจะไม่มีสิทธิกดขี่ลูกจ้าง และลูกจ้างจะได้รับความเป็นธรรม ทั่วเสมอกันและในเรื่องของค่าแรงงานขั้นต่ำด้วย ส่วนในด้านสิทธิในการต่อรองทุกประเทศเสรีประชาธิปไตยถือเป็นสิทธิเด็ดขาดของประชาชนในอันกระทำเพื่อรักษาไว้ความเป็นธรรมทางสังคมและเสรีภาพทางประชาธิปไตย

3.3.3 การควบคุมและรักษาความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสถาบัน

ในอดีตมาตรการในการควบคุมลูกจ้างให้ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างใน การปฏิบัติงานที่จ้าง มักจะเป็นกฎเกณฑ์ในการลงโทษลูกจ้าง เช่น การตักเตือน การตัดเงินเดือน และถูกไล่ออก เป็นต้น แต่ในปัจจุบันมีการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้เป็นไปในทางที่ดี มีระบบการบริหารแรงงานที่เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานของลูกจ้าง เช่น การให้รางวัล การให้โบนัส การให้การอบรม เป็นต้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปเพื่อรักษาความมั่ นคงภายในสถาบันมากขึ้น ในด้านก ฎเกณฑ์ของฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายลู กจ้างในนามสหภาพแรงงานได้กำหนดกฎเกณฑ์ที่จะควบคุมสมาชิกและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก เมื่อต่างฝ่ายต่างมีข้อปฏิบัติที่ดีต่อกันเช่น ความสงบสุขย่อมเกิดขึ้นได้และทำให้สถาบันต่าง ๆ มีความมั่นคงตลอดไป

3.4 ความสำคัญของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นการวางกฎเกณฑ์ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ระหว่างนายจ้างกับองค์กรลูกจ้าง ระหว่างลูกจ้างกับองค์กรนายจ้าง และระหว่างรัฐบาลกับองค์กรลูกจ้างกับนายจ้าง ความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการผลิต การจำหน่าย การให้บริการแก่ประชาชน ฉะนั้น ระบบแรงงานสัมพันธ์จึงมีความสำคัญทั้งในแง่ที่เป็นระบบและในแง่ที่เป็นนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องและส่วนรวมดังต่อไปนี้ **(นิคม จันทรวิทุร, 2534:210-211)**

3.5 ความสำคัญต่อนายจ้างลูกจ้าง

การที่อุตสาหกรรมและการค้าเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดกำไรต่อธุรกิจ และมีการดำเนินธุรกิจต่อไป จะช่วยให้ลูกจ้างมีค่าจ้างและรายได้สามารถครองชีพได้ ในกรณีที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เป็นไปด้วยดีย่อมทำให้การผลิต การจำหน่าย การบริการไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีการหยุดชะงัก ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนายจ้างและลูกจ้างที่จะทำให้การระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างลูกจ้างมีกระบวนการขั้นตอนที่แน่นอน การหยุดชะงักของกิจการเป็นไปตามกฎเกณฑ์แรงงานสัมพันธ์ สภาพการผลิตและการบริการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง นายจ้างมีกำไรและลูกจ้างมีค่าจ้างและรายได้ในการครองชีพ

3.6 ความสำคัญต่อรัฐบาลและประชาชน

การที่นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและในกรณี ที่เกิดข้อพิพาทและมีการระงับ ข้อพิพาทโดยเร็ววรวดภายใต้กฎเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทำให้ไม่มีปัญหาและข้อขัดแย้งใด ๆ ก็ทำให้การ ผลิต การจำหน่ายและบริการเป็นไปด้วยดี เป็นการเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนผู้ซื้อผลิตผลและใช้บริการต่าง ๆ ทางรัฐบาลเองก็ได้ผลประโยชน์จากการเก็บภาษีอากร และเป็นผลกระทบต่อเนื่องถึงการได้ใช้สาธารณูปโภคของประชาชนจากการเก็บภาษีของรัฐบาล การเกิดข้อพิพาทในการแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รัฐบาลจำเป็นต้องเข้าดำเนินการระงับข้อพิพาท โดยเฉพาะถ้ากิจการที่พิพาทกันนั้นเป็นกิจการที่สำคัญ หรืออยู่ในช่วงสถานการณ์พิเศษที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และปัญหาความมั่นคงรัฐบาลจำเป็นต้องเข้าแทรกแซงโดยรวดเร็วกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อรัฐบาลที่กำหนดกฎเกณฑ์ให้รัฐเข้าแทรกแซงและการใช้เจ้าหน้าที่ งบประมาณในการแทรกแซง

3.7 ความสำคัญต่อทางด้านการเมืองและสังคม

การที่นายจ้างลูกจ้ างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และหากเกิดข้อพิพาทก็มีกระบวนการ ที่แน่นอนในการระงับข้อพิพาทตามก ฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น บรรยากาศความสามัคคีของนายจ้างลูกจ้างจะมีผลเป็นปัจจัยให้บรรยากาศทางด้านสังคมและการเมืองดีขึ้นด้วย

4. ระบบการระงับข้อพิพาทในการแรงงานสัมพันธ

ดังที่กล่าวมาแล้วถึงการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์จะเป็นข้อพิพาทแรงงาน แรงงานสัมพันธ์จะต้องดำเนินการระงับ ข้อพิพาทแรงงานตาม กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งตามที่ กฎหมายแต่ละประเทศกำหนดไว้ การระงับข้อพิพาทแรงงานสัมพันธ์นั้นจะมีระบบการระงับข้อพิพาทในระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ ที่สำคัญ 3 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System) ระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ (Compulsory Arbitration System) และระบบการตัด

กล่าวโดยสรุป แรงงาน สัมพันธ์เป็น ความสัมพันธ์ที่เกี่ย วข้องหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้าง การอบรมพัฒนา การจัดสวัสดิก ารแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนขั้น เงินเดือน การลงโทษ การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การปิดงาน การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเลิกจ้าง เป็นต้น การมีความสัมพันธ์หรือ การมีมนุษยสัมพันธ์ สัมพันธภาพในทางสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมมือกันพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่างๆ เพื่อประโยชน์ร่วมกัน

นอกจากนี้ยัง มีแนวทางที่กำหนดสิทธิ หน้าที่ อำนาจหรือประโยชน์ของบุคคลที่มีกฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครอง โดยบุคคลอื่นจะต้องให้ความเ คารพ จะละเมิดล่วงเกินหรือกระทำการใดๆ อันก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อสิทธิของบุคคลอื่นไม่ได้ เป็นภาวะหรือความรับผิดชอบที่บุคคลจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยมี สภาพการจ้าง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง ห รือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานอย่างชัดเจน

เมื่อแต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติตามแรงงานสัมพันธ์นายจ้างกับลูกจ้างจะเกิดความเข้าใจอันดีในการร่วมมือกันในสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงสภาพการจ้างสภาพการทำงานที่

เหมาะสม ทราบปัญหาอุปสรรคและแสวงมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่จะนำไปสู่ปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แรงงานสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่**สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท**

5. สถานการณ์อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ปี 2550

สถานการณ์ภาพรวมจังหวัด

5.1 สภาพทั่วไปและเศรษฐกิจภาพรวม

จังหวัดระยอง อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 179 กิโลเมตร มีพื้นที่ 3,551.9 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ 58 ตำบล 440 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล 16 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 54 แห่ง

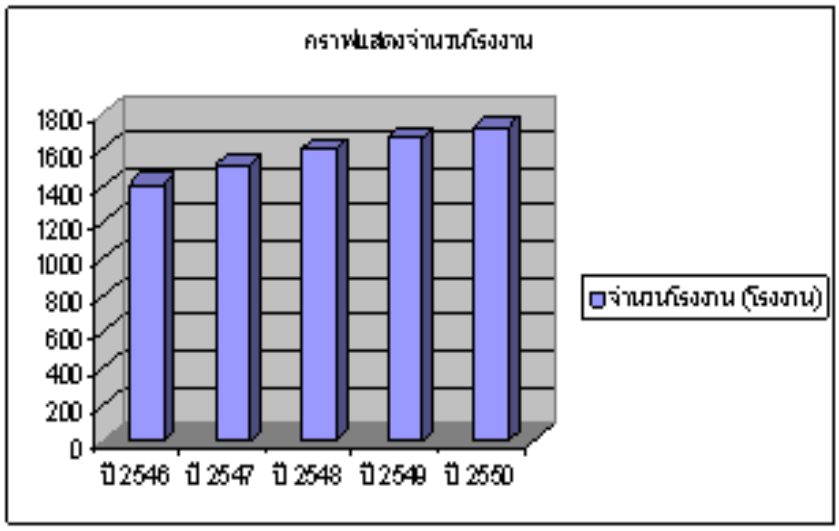
สถิติตามทะเบียนราษฎร์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550 รวมทั้งสิ้น 583,470 คน เป็นชาย 288,098 คน หญิง 295,372 คน

เศรษฐกิจที่สำคัญส่วนใหญ่ของจังหวัดประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม และด้านท่องเที่ยว มี มูลค่ารวมผลิตภัณฑ์ (GPP) ตามราคาประจำปี 2549 = 527,366 ล้านบาท มูลค่าผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อหัว (Per capita GPP) 996,079 บาท สาขาการผลิตที่ทำรายได้ให้แก่จังหวัดมากที่สุดคือ สาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมีมูลค่าการผลิตในปี 2549 จำนวน 252,279 ล้านบาท (ร้อยละ 47.8 ของมูลค่าทั้งหมด) รองลงมาคือ สาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน ซึ่งมีมูลค่าการผลิต จำนวน 180,060 ล้านบาท (ร้อยละ 34.1) และสาขาไฟฟ้า ก๊าซและการประปา

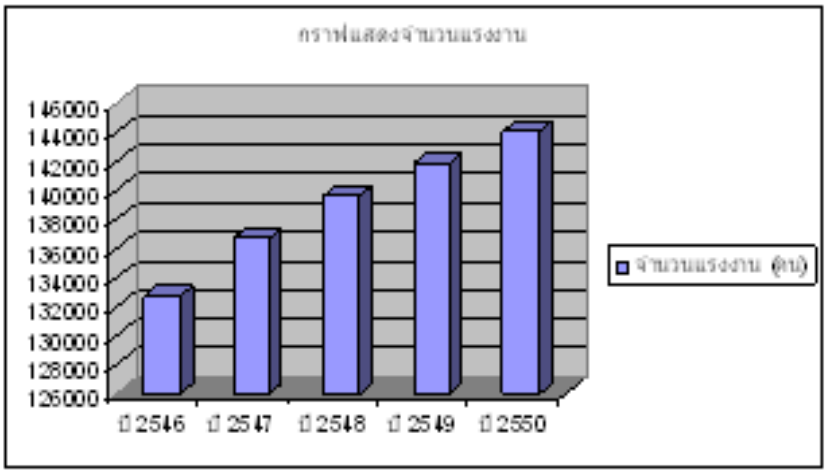
5.2 สถานการณ์ด้านอุตสาหกรรม

นับจากปี 2524 จังหวัดระยองถูกกำหนดให้เป็นเมืองหลักของโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวรชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยพัฒนาเป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ของประเทศ โดยมีนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่สำคัญ ๆ คือ โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน อุตสาหกรรมเหล็ก ซึ่งเป็นผลให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องตามมาอีกมาก

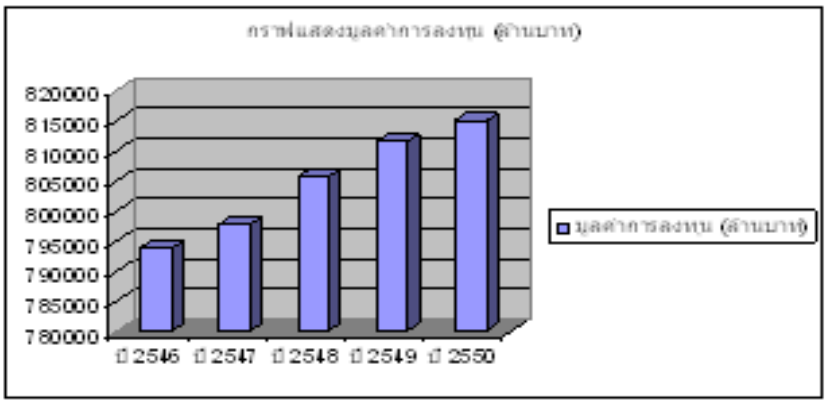
โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเป็นประเภทอุตสาหกรรมต้นน้ำ เป็นโรงงานขนาดใหญ่ ใช้เทคโนโลยีการผลิตและมูลค่าการลงทุนสูง



ภาพที่ 2.3 แสดงจำนวนโรงงาน ปี 2546 - 2550



ภาพที่ 2.4 แสดงจำนวนแรงงาน ปี 2546 - 2550



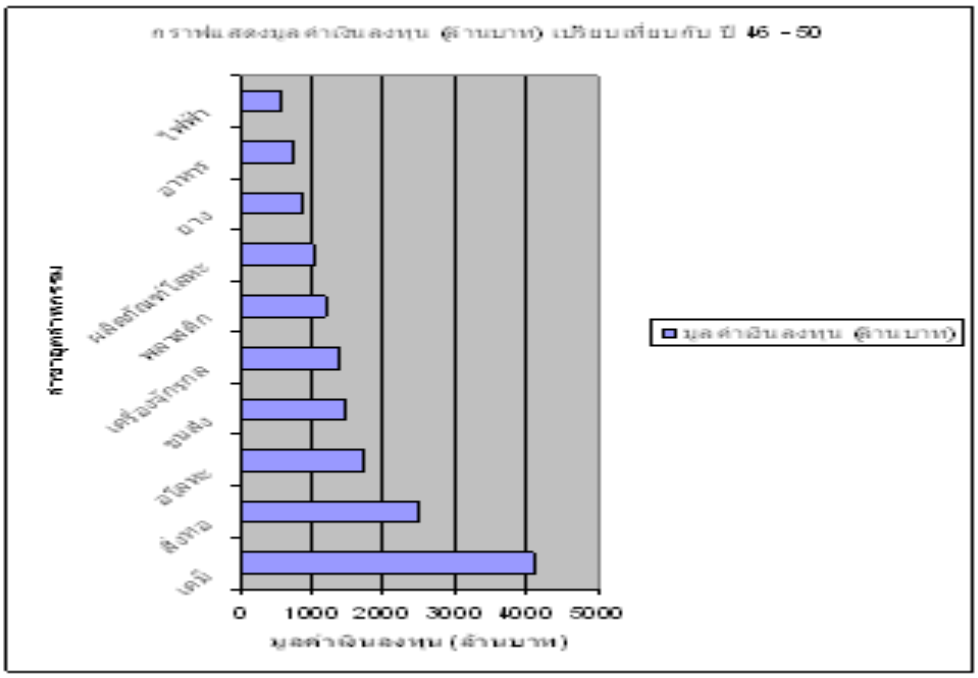
ภาพที่ 2.5 แสดงมูลค่าการลงทุน ปี 2546 - 2550

จากตารางกราฟแสดงสถิติข้อมูลจำนวนโรงงาน จำนวนแรงงานและมูลค่าการลงทุน จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่ปี 2546 ถึง ปี 2550 มีแนวโน้มสูงขึ้น แสดง ให้เห็นว่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ยังคงมีอัตราการลงทุนเพิ่ม และมีแนวโน้มสูงขึ้น

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนโรงงานตามหมวดอุตสาหกรรม 21 ประจำปี 2550

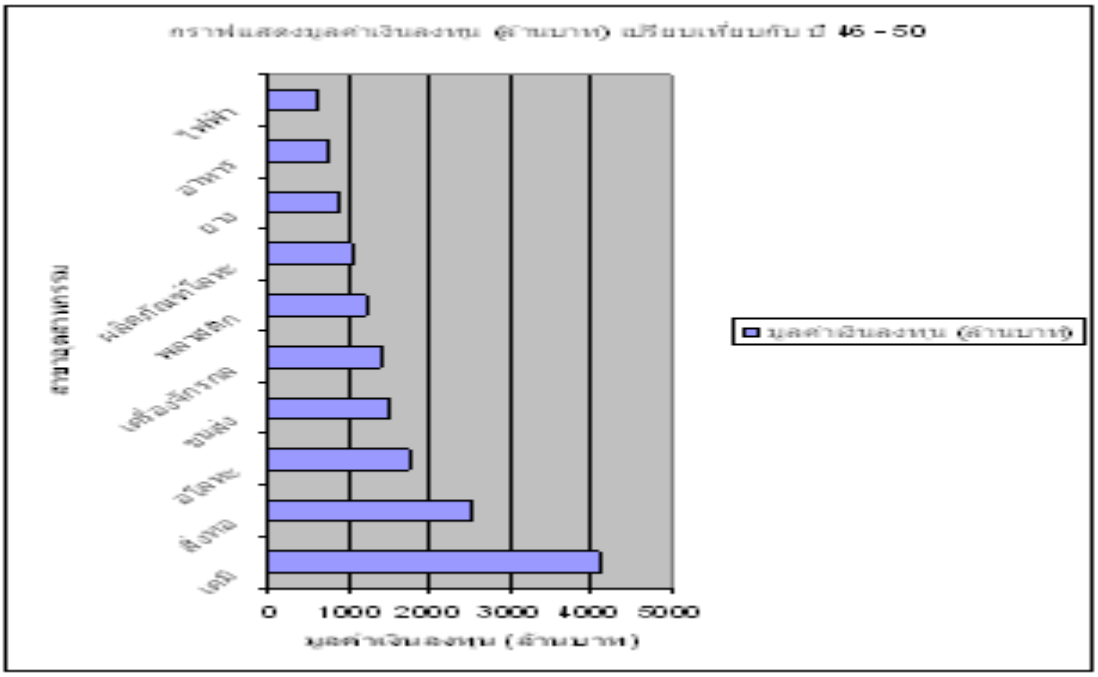
ลำดับ	ประเภท	จำนวนโรงงาน (โรงงาน)	เงินทุน (ล้านบาท)	จำนวนคนงาน (คน)
1	อุตสาหกรรมการเกษตร	242	1,939	1,656
2	อุตสาหกรรมอาหาร	113	3,526	7,972
3	อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	4	62,050	196
4	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	18	14,988	4,919
5	อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	2	12	291
6	อุตสาหกรรมเครื่องหนัง	5	839	823
7	อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์	117	3,463	4,263
8	อุตสาหกรรมเครื่องเรือน	40	1,710	6,214
9	อุตสาหกรรมกระดาษ	18	7,261	1,339
10	อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์	14	577	884
11	อุตสาหกรรมเคมี	131	253,433	15,545
12	อุตสาหกรรมปิโตรเลียม	15	59,126	2,078
13	อุตสาหกรรมยาง	67	10,559	9,313
14	อุตสาหกรรมพลาสติก	104	24,185	11,063
15	อุตสาหกรรมอโลหะ	83	18,248	3,421
16	อุตสาหกรรมโลหะ	29	72,300	5,168
17	อุตสาหกรรมการผลิต ซ่อมจากโลหะ	192	33,547	13,527
18	อุตสาหกรรมการผลิตซ่อมเครื่องจักร	94	15,003	7,609
19	อุตสาหกรรมไฟฟ้า	50	14,794	9,861
20	อุตสาหกรรมขนส่ง	154	182,617	28,116
21	อุตสาหกรรมอื่น ๆ	236	96,832	9,805
	รวม	**1,728**	**815,023**	**144,063**

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของจังหวัดระยอง หากพิจารณาจากมูลค่าการลงทุน อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการลงทุนมากที่สุดได้แก่ อุตสาหกรรมเคมี รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมอโลหะ อุตสาหกรรมเครื่องขนส่ง อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ



ภาพที่ 2.6 แสดงจำนวนโรงงานที่เพิ่มขึ้น 10 ลำดับ

จากการพิจารณาจากจำนวนโรงงานที่เพิ่มขึ้น 10 ลำดับ แยกตามสาขาอุตสาหกรรม โดยเปรียบเทียบตั้งแต่ปี 2546 ถึง ปี 2550 สาขาที่มีการขอตั้งประกอบกิจการโรงงานมากที่สุดคือ สาขาผลิตภัณฑ์โลหะ เพิ่มจำนวน 38 โรงงาน รองลงมาได้แก่ สาขาพลาสติก เพิ่มจำนวน 28 โรงงาน สาขาอโลหะ จำ นวน 26 โรงงาน สาขาเครื่องจักรกล จำนวน 22 โรงงาน สาขาขนส่ง จำนวน 19 โรงงาน และสาขาอาหารและสาขาอุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ จำนวน 18 โรงงาน และสาขาเคมี จำนวน 15 โรงงาน สาขายางและไฟฟ้า 7 โรงงาน



ภาพที่ 2.7 แสดงมูลค่าการลงทุน 10 ลำดับ

จากการพิจารณามูลค่าการลงทุน สาขาที่มีมูลค่าการลงทุน 10 ลำดับแรก จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม โดยเปรียบเทียบตั้งแต่ปี 2546 ถึง ปี 2550 สาขาที่มีการลงทุนสูงสุดได้แก่ สาขาเคมี มูลค่าการลงทุน 4,114 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ สาขาสิ่งทอ มูลค่าการลงทุน 2,495 ล้านบาท สาขาอโลหะ สาขาขนส่ง สาขาเครื่องจักรกล สาขาพลาสติก สาขาผลิตภัณฑ์โลหะ สาขาอุตสาหกรรมยาง สาขาอุตสาหกรรมอาหาร และสาขาไฟฟ้า มูลค่าการลงทุนเท่ากับ 1,744 1,494 1,401 1,212 1,050 867 768 600 ล้านบาท ตามลำดับ

5.3 แนวโน้มการลงทุนปี 2551

แนวโน้มการลงทุนในจังหวัดระยองปี 2551 ภาคอุคาดว่าจะมีการประกอบกิจการเพิ่มขึ้นน้อยกว่าปี 2550 สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกของจังหวัดระยอง เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและผลิตภัณ ฑ์ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อุตสาหกรรมอาหาร ฯลฯ อาจจะชะลอตัวลงอย่างมากอันเนื่องมาจากแนวโน้มการแข็งค่าของเงินบาทและปัญหาการชะลอตัวของเศรษฐกิจสหรัฐ ทำให้การฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยจำเป็นต้องพึ่งพาปัจจัยภายในประเทศ เป็นหลัก ด้วยเหตุนี้ จึงตั้งความหวังไว้ ต่อบทบาทของรัฐบาลใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง ในการดำเนินนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจและฟื้นฟูความเชื่อมั่นของภาคเอกชน ซึ่งจะนำไปสู่การฟื้นตัวของการใช้จ่ายภายในประเทศ นอกจากนี้การประกอบการอุตสาหกรรมต้องเผชิญปัญหาที่สำคัญคือปัจจัยต้นทุนด้านพลังงานและต้นทุนวัตถุดิบที่ เพิ่มสูงขึ้น สำหรับปัญหาในระยะปาน

กลางถึงระยะยาวที่สำคัญที่สุดคือ ปัญหาความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น เพื่อรับมือกับปัจจัยเสี่ยงและปัญหาด้านการแข่งขันที่นับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ผู้ประกอบการควรเร่งปรับตัว โดยหาแนวทางลดต้นทุนเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านราคา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการแข่งขัน ซึ่งอาจต้องมีลงทุนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนแรงงาน รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ และมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีเป้าหมายเป็นตลาดที่สร้างมูลค่าสูง หรือตลาด Niche มากขึ้นเพื่อลดการแข่งขันในด้านราคา

5.4 การสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมของภาครัฐ

กระทรวงอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้มีโครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง โดย

- จัดตั้งชมรมอาสาสมัครรักษ์ระยอง (มีการรวบรวมผู้นำชุมชนในจังหวัดระยองเข้ามาอบรมให้ความรู้เกี่ยวการอนุรักษ์ การเฝ้าระวัง ผลกระทบในด้านสิ่งแวดล้อม)
- จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมง (เพื่อให้โรงงานและชุมชนอยู่ร่วมกันได้)
- จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารกระทรวงอุตสาหกรรม ณ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง (เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและรับบริการของหน่วยงานในกระทรวงอุตสาหกรรมด้วยบริการ E-service)

ในส่วนของแผนการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2551 กระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ในการจัดทำโครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

จังหวัดระยอง

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด) “เป็นผู้นำการลงทุนด้านอุตสาหกรรม เป็นศูนย์กลางการผลิตและการส่งออกผลไม้ ควบคู่ไปกับการเป็นดินแดนแห่งความหลากหลายของการท่องเที่ยวในระดับนานาชาติ”

วิสัยทัศน์จังหวัดระยอง “เป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรม ศูนย์กลางด้านเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานสากล”

ยุทธศาสตร์ของจังหวัดระยองและกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก มีโครงการสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมเพื่อเป็นการสนับสนุนตามประ เด็นยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุถึงวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพั ฒนาด้านอุตสาหกรรม เช่น โครงการสนับสนุนพัฒนาผู้ประกอบการสู่ระบบมาตรฐานสากลและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสะอาด การพัฒนา

ระบบสาธารณูปโภค เพื่อรองรับการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม การสร้างและขยายเครือข่ายการตลาด

5.5 สถานการณ์แรงงานของจังหวัดระยอง

การเกิดข้อพิพาท แรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการณ์ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงของอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่ามีทิศทางหรือแนวโน้มไปในทางใด การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้นมี ผลมาจากการที่ลูกจ้างได้แจ้งข้อร้องเรียนต่อนายจ้าง และหากไม่สามารถ ยุติหรือตกลงกันได้ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น สำหรับอัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานของจังหวัดระยองใน ช่วงปี 2548-2550 มีดัง ตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลการเกิดการพิพาทแรงงานในจังหวัดระยอง

รายละเอียด	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550
จำนวนสหภาพแรงงาน	53	54	49
ยื่นข้อเรียกร้อง	33	32	30
เจรจาตกลงกันเอง	12	28	17
ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน	21	4	13

ที่มา : แรงงานจังหวัดระยอง / กรมสวัสดิการแรงงาน

จากข้อมูลการเกิดข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดระ ยองในช่วงปี 2548-2550 มีการยื่นข้อเรียกร้องอย่างสม่ำเสมอ มีทั้งการตกลงกันเองได้และ ตกลงกันเองไม่ได้ ถึงแม้จะมองว่าการพิพาทแรงงาน เป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบกับโรงงานในจังหวัดระยอง ที่มีเป็นพันๆ โรงงานซึ่งเป็นอัตราส่วนที่น้อย แต่เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน การเกิ ดข้อพิพาทแรงงาน ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ภายในจังหวัด และความสงบสุขของการดำเนินธุรกิจเกิดผลกระทบ ทั้งธุรกิจและสังคมเพราะโรงงาน ที่เกิดข้อพิพาทแรงงานบางส่วนเป็น โรงงานที่มีขนาดใหญ่ เป็นโรงงาน ที่ประกอบยานยนต์ ส่งผลให้การประกอบลดลง เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน และจะส่งผลให้บริษัทที่ทำธุรกิจ ต่อเนื่อง กันได้รับผลกระทบอย่างมากเช่นกัน และมีแนวโน้มว่าจะเกิดข้อพิพาทเพิ่ม มากขึ้นใน –อนาคตหากไม่มีการหาแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขป้องกัน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นายพงษ์อนันต์ สรรพานิช , การนัดหยุดงานกับปญหาการลงทุนในประเทศไทย 2520 การวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาปัญหาแรงงานที่เกิดการขัดแย้งไปสู่การพิพาทแรงงานและถึงขั้นนัดหยุดงาน ซึ่งพบวา การนัดหยุดงานมีผล กระทบตอการลงทุน ซึ่งทุกฝายตองรวมกันแกไขปญหาไมวาจะเปนนายจาง ลูกจาง และภาครัฐบาลตองรวมมือกันแกไขโดยการทบทวนน โยบายดานแรงงานใหมๆลบลางทัศนคติเกาๆซึ่งกอใหเกิดความขัดแยงกันยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แลวหันหนาเขาหากัน เพื่อชวยแกไขปญหาและเสริม สรางสัมพันธภาพที่ดีตอกันเพื่อให สามารถทำงานร วมกันได อยางมีความสุขโดยรัฐบาลจำเป นจะตองมี การแก ไขภาวะเ ศรษฐกิจภายในประเทศใหเขาสูภาวะที่ดีขึ้น เพื่อใหคาครองชีพมี ความสมดุลกับสถานการณในปจจุบัน

การกระจายหรือเพิ่มโอกาสทาง การศึกษาใหทั่วถึงเพื่อใหประชาชนมีความรูไมตกเปนเครื่องมือของบุคคลอื่น เพื่อใหลูกจางมีความรูความเขาใจในการปฏิบัติตามกฎหมายและสิทธิตางๆ ที่ควรไดรับ ตลอดจนการปรับปรุงวิธี การทำงานของเจาหนาที่ที่เกี่ยวของ และควบคุมนายจางใหปฏิบัติตามกฎหมายไมเอารัดเอาเปรียบลูกจาง ตลอดจนอบรมแนะนำให นายจางและลูกจางเขาใจบทบาทหน าที่ของตนเอง อีกทั้งภาครัฐบาลยังต องรักษาเสถียรภาพทางด านการเมือง โดยพยายามหาทางกำจัด การแทรกแซงของฝายตรงขามในหมูลูกจาง เพื่อลดและบรรเทาความรุนแรงของปญหาความขัดแยงดานแรงงานตางๆ ที่เกิดขึ้น

ซึ่งผู้วิจัยมองว่าภาครัฐมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาการขัดแย้งด้านแรงงานได้เป็นอย่างมาก รัฐบาลจะต้องเป็นคนกลางเข้าร่วมดำเนินการแก้ไขให้เกิดการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย เพื่อยุติปัญหา ป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น และรัฐบาลจะต้องใช้ตัวบทกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตาม และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

วิศิษฎ ลิมานนท, การระงับขอพิพาทแรงงาน 2527 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อหาวิธีระงับข้อพิพาทที่จะเกิดขึ้นในสถานประกอบการเพื่อให้ยุติลงโดยเร็ว พบวาการระงับขอพิพาทแรงงานนั้น สามารถจะกระทำไดหลายวิธี ตามที่กฎหมายได้กำหนดไดแก

(1) การระงับขอพิพาทแรงงานโดยคูกรณี ซึ่งตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 นั้นตองการที่จะสงเสริมและสนับสนุนให ฝายนายจางและฝายลูกจางระงับขอพิพาทแรงงานโดยการเจรจาตกลงกันหรือที่เรียกวา การเจรจาต อรองรวม (Collective Bargaining) โดยคูกรณีจะตองมีความตั้งใจและยอมรับข อเสนอหรือข อเรียกร องของแตละฝายโดยฝายลูกจางอาจจะใชผูแทนลูกจางหรือสหภาพแรงงานเปนผูทำหนาที่ในการเจรจาตอรองกับฝายนายจางได

(2) การระงับขอพิพาทแรงงานโดยบุคคลภายนอก สามารถแบงออกไดเปน 2วิธี ดวยกันคือ

- การไกลเกลี่ยโดยการใชคนกลางซึ่งโดยทั่วไปจะเปนเจาหนาที่ของภาครัฐเพื่อเขาไปชวยเหลือใน การไกลเกลี่ยประนีประนอมให นายจางและลูกจางตกลงกันได โดยการให ขอเสนอแนะเพื่อหาขอยุติใหแกคูกรณี

- การชี้ขาด คือ วิธีการที่คนกลางซึ่งเปนบุคคลภายนอกที่ไดรับการแตงตั้งจากคูกรณีใหเปนผูทำหนาที่ชี้ขาดในขอพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นซึ่งวิธีการนี้จะไมมีขอยุงยากเสียคาใชจายนอย สะดวกรวดเร็ว และไดผลแนนอน

(3) การระงับขอพิพาทแรงงานโดยเจาพนักงานของรัฐ ซึ่งประกอบไปดวยวิธีการตางๆ ดังตอไปนี้

- โดยพนักงานประนอมขอพิพาทเพื่อทำหนาที่ไกลเกลี่ยและชวยเหลือใหคูกรณีตกลงกันไดโดยการเจรจาตอรองกัน

- โดยเจาหนาที่แรงงาน ซึ่งเปนเจาหนาที่ของรัฐที่ทำหนาที่ในการไกลเกลี่ยขอพิพาท โดยจะตองมีความเปนกลางไมเขาขางคูกรณีฝายใดฝายหนึ่ง มีความนาเชื่อถือเขาใจในบทบาทหนาที่ของตนเองเปนอยางดีและยึดถือปฏิบัติโดยเครงครัด นอกจากนั้นยังจะตองเปนผูที่มีความรูความสามารถและมีความเขาใจในปญหานั้นๆ เปนอยางดี

- โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ ซึ่งประกอบไปดวยบุคคลสามฝาย อันไดแก ฝายที่มาจากคนกลางหรือผูแทนของรัฐ ฝายที่มาจากผูแทนของฝายนายจาง และฝายที่มาจากผูแทนของฝายลูกจาง โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธมีสวนในการระงับขอพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดขอพิพาทแรงงานและวินิจฉัยคำรองเกี่ยวกับการกระทำอันไมเปนธรรม

(4) การระงับขอพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน เพื่อพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับขอพิพาทแรงงาน พิจารณาชี้ขาดคำรองเพื่อใหมีการบังคับตามสิทธิตางๆ เปนตน
ผู้วิจัยก็ให้ความสำคัญต่อกระบวนการของกฎหมายซึ่งใน รายละเอียดของกฎหมายมีขั้นตอนการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่าชัดเจนที่ จะระงับข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้นให้ยุติลงได้

นายเอกวิทย์ ญาณวัฒนา , การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ.2518, 2543 จากการศึกษาพบว่า ในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงไม่ได้ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีข้อจำกัดหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรีในการสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ หรือในกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างตัดสินใจร่วมกันจะชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในเรื่องคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและระยะเวลาในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

รวมถึงกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างเลือกที่จะระงั บข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์มาบีบบังคับแก่อีกฝ่ายหนึ่งนั้นควรมีมาตรการในการทางกฎหมายชะลอการที่นายจ้างและลูกจ้างจะใช้สิทธิในการใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์ โดยการที่นายจ้างปิดงานหรือนัดหยุดงาน และการคุ้มครองการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่ไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน เป็นต้น

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ.2518 ในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดกรอบในการใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรีในการสั่งให้ชี้ขาดโดยบังคับ หรือการกำหนดคุณสมบัติผู้ชี้ขาด ระยะเวลาในการชี้ขาด และการถอดถอน ผู้ชี้ขาดให้ชัดเจน รวมถึงการกำหนดมาตรการในการ ชะล อมิให้คู่กรณีเลือกใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์ที่ง่ายเกินไป โดยการกำหนดให้มีการยังมติสุดท้ายโดยการลงคะแนนลับเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้อง หากเป็นสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานได้ดังนั้นจะต้องกระ ทำโดยมติที่ประชุมใหญ่ ซึ่งในการแก้ไขข้อบกพร่องของกฎหมายดังกล่าวเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในอันที่จะร่วมปฏิบัติงานกันต่อไป ในการวิจัยผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการทางด้านกฎหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะแก้ไขหรือระงับข้อพิพาทแรงงานลงได้ โด ยนายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม ขั้นตอนของกฎหมาย ที่ได้กำหนดไว้ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน ถึงแม้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะเข้าสู่กระบวนการ ไกล่เกลี่ยตามที่กฎหมายกำ หนดแต่ถ้า ไม่สามารถตกลงกันได้ กฎหมาย ก็ยังมีขั้นตอนการชี้ขาดเพื่อที่จะยุติปัญหา อีกขั้นตอนหนึ่งแต่ผู้วิจัยก็ยังเป็นกังวลทางด้านคุณสมบัติผู้ชี้ขาด และ ความบกพร่องบางจุดของกฎหมาย ที่ควรจะแก้ไข เพื่อให้มีความเหมาะสม

ธรรมศาสตร ใจแกว, การศึกษาปญหาความขัดแย งดานแรงงานในสถานประกอบการ 2544 ได้ทำการวิจัยเพื่อจะหา ต้นเหตุ ลดความขัดแย้งในสถานที่ประกอบการ โดยทำการศึกษาถึงสาเหตุของความขัดแย งดานแรงงานรูปแบบของความขัดแย งดานแรงงาน ผลกระทบของความขัดแย งดานแรงงานต อนายจ าง ลูกจ าง ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจและสังคมเพื่อใช เปนกรอ บแนวความคิดในการวิเคราะหแนวทางในการปองกันและแก ไขปญหาความขัดแยงที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ตลอดจนการให ขอเสนอแนะและแนวทางการแก ไขความขัดแยง

ดานหรือแนวคิดต างๆ ในการบริหารความขัดแย งแรงงานบทบาทของรัฐบาลบทบาทของนายจางและลูกจางในการร วมกันแก ไขปญหาความขัดแยงดานแรงงานต างๆ ให ลดนอยลงได้ เสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายได้ทบทวนส่งเสริมบทบาทของแต่ละฝ่ายให้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบการโดยได้เสนอแนะบทบาทแต่ละฝ่ายดังต่อไปนี้

(1) บทบาทของรัฐบาล

- การแนะนำให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปหรือนักเรียนนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมและรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมอุตสาหกรรม

- การปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์

- การประชาสัมพันธ์ ให้ข่าวสารข้อเท็จจริงและการศึกษาทางด้านแรงงานต่อสาธารณชนให้มากขึ้น

- ดำเนินการตามนโยบายการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เพื่อพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

- สงเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีและไตรภาคีโดยเน้นให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ระบบการปรึกษาหารือและให้ความร่วมมือกันมากขึ้น

-เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย

- เสริมสร้างองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างให้มีความเข้มแข็งและมีเอกภาพ

- สนับสนุนสงเสริมให้นายจ้างปรับปรุงการจัดระเบียบองค์กรการผลิตให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

- สนับสนุนบทบาทหน้าที่ และการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานสหสัมพันธ์ และสภาองค์กรลูกจ้างที่เน้นการให้ ประโยชน์แก่ สมาชิกควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณภาพ

- สนับสนุนให้นายจ้างมีการเตรียมพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นหัวหน้างานให้รู้จักการบริหารจัดการทางธุรกิจ อุตสาหกรรม และการบริหารคนงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อบรรเทาปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน

(2) บทบาทของนายจ้าง

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีควบคู่กับระบบแรงงานสัมพันธ์

- การยอมรับองค์กรของลูกจ้างตามกฎหมาย

- ควรมีมาตรการสงเสริมความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน เช่น สงเสริมให้มีการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ สงเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน สงเสริมให้มีการฝึกฝนทักษะในการทำงาน ตลอดจนการเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ในการทำงานให้เหมาะสม เป็นต้น

- นายจ้างต้องใช้ กลไกของระบบทวิภาคีเพื่อสงเสริมแรงงานสัมพันธ์เมื่อความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือการบริหารจัดการความจำเป็นเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- นายจางตองใหความสำคัญกับการเจรจาตอรองเมื่อมีขอเรียกรองหรือเกิดขอพิพาทแรงงาน เพื่อบรรเทาความรุนแรงของปญหาความขัดแยงที่เกิดขึ้น

(3) บทบาทของลูกจาง

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ขอบังคับหรือกฎระเบียบตางๆ ที่เกี่ยวของกับการทำงาน ตลอดจนขอบังคับเกี่ยวกับสภาพการจางงานโดยเครงครัด

- กรรมการสหภาพแรงงานหรือผู แทนลูกจางตองศึกษาหาความรูเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เพื่อไมชักนำลูกจางหรือสมาชิกสหภาพแรงงานกระทำในสิ่งที่ผิดหรือขัดตอกฎหมาย

- ลูกจางควรแสดงความคิดเห็นหรือขอเสนอแนะตางๆ ในการทำงานที่เปนประโยชนตอนายจาง

- ลูกจางควรรวมมือกับนายจางในการพัฒนาระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

- ลูกจางตองตระหนักวาตนเองเปนสวนหนึ่งของกระบวนการผลิตตองปฏิบัติตามหนาที่และใหความรวมมือในการทำงาน ตลอดจนทราบขอบเขตในการทำงานของตนเอง

- ลูกจางตองใหความสำคัญกับการเจรจาเมื่อมีขอเรียกรองหรือขอพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

การเสนอแนะบทบาทของแต่ละฝาย หากทั้ง 3 ฝายร่วมมือกัน ปรับปรุงบทบาทของแต่ละฝายเพื่อจะลดปัญหา ความขัดแย้งในสถานประกอบซึ่งจะส่งผลให้ การพิพาทแรงงานจะน้อยลงเช่นเดียวกัน การที่จะปรับปรุงบทบาทให้ได้สมบรู ณ์ก็ต้องมีความจริงจังที่จะปรับปรุงบทบาทและการปรับปรุงไม่ใช่ฝายใดฝายหนึ่งแต่จะต้องร่วมมืออย่างพร้อมเพียงกัน

บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โครงการศึกษาวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่ประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย 2548 การวิจัยจะดำเนินหาสาเหตุของความขัดแย้งและหาวิธีการแก้ไข จากการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานและกระบวนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาพบว่า ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องของ สวัสดิการ ค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้า งจ้าง โดยภาพรวมแล้วปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในประเทศไทย โดยการจัดลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เกิดจากการขาด ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและสิทธิหน้าที่ (การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน) ในเรื่องสวัสดิการและผลประโยช น์เรื่องค่าตอบแทน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ในเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สิทธิของฝ่ายบริหาร เรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ ส่วนสิ่งที่เป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้ง อาทิเช่น เรื่องผลประโยชน์ การสื่อสารไม่ตรงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เรื่องการเลิกจ้างไม่เป็ นธรรมรวมทั้งการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

จากภาพโดยรวม ของงานวิจัยนี้ แล้ว จะเห็นว่า การไม่เข้าใจในกฎหมายและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดี จะทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร และจะก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นได้ หากมีการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีการปฏิบัติตามกฎหมายและมี ระบบการสื่อสารที่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือกันก็จะทำให้การขัดแย้งลดน้อยลงเช่นกัน

จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาแรงงาน	นักวิจัย/สถาบันวิจัย				
	พงษ์อนันต์ สรรพาณิช	วิศิษฎ์ ลิมานนท์	เอกวิทย์ ญาณวัฒนา	ธรรมศาสตร์ ใจแก้ว	บ. ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล
	การนัดหยุดงานกับปัญหาการลงทุนในประเทศไทย 2520	การระงับข้อพิพาทแรงงาน 2527	การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 2543	การศึกษาปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในสถานประกอบการ 2544	การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย 2547
แรงงานสัมพันธ์					
ความสัมพันธ์	✓			✓	✓
สิทธิหน้าที่	✓			✓	✓
สภาพการจ้าง	✓			✓	✓
กฎหมายแรงงาน					
การไกล่เกลี่ย		✓			
การชี้ขาด		✓	✓		

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร/ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานจังหวัดระยองที่เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างปี 2549-2550 จำนวน 17 บริษัท 11,270 คน และเจ้าหน้าที่สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน 10 คน

กลุ่มตัวอย่างการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากตารางสำเร็จรูป **Yamane** ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมรับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 คน จาก 17 บริษัท

1.1.1 ผู้บริหารลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 385 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนตัวอย่างของพนักงานที่พิพาทแรงงาน

บริษัทที่	จำนวนพนักงานที่พิพาทแรงงาน(คน)	จำนวนพนักงานทีสุ่มตัวอย่าง(คน)
บริษัทที่ 1	210	8
บริษัทที่ 2	1006	37
บริษัทที่ 3	1804	67
บริษัทที่ 4	504	19
บริษัทที่ 5	500	19
บริษัทที่ 6	239	9
บริษัทที่ 7	500	19
บริษัทที่ 8	3413	128

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

บริษัทที่	จำนวนพนักงาน ที่พิพาทแรงงาน(คน)	จำนวนพนักงาน ทีสุ่มตัวอย่าง(คน)
บริษัทที่ 9	260	10
บริษัทที่ 10	291	11
บริษัทที่ 11	194	7
บริษัทที่ 12	320	12
บริษัทที่ 13	259	10
บริษัทที่ 14	233	9
บริษัทที่ 15	203	8
บริษัทที่ 16	103	4
บริษัทที่ 17	225	8
รวม	10,264	385

1.1.2 เจ้าหน้าที่แรงงานของส่วนราชการจังหวัดระยองจำนวน 10 คน รวมจำนวน 395 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมขอมูลโดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวนพนักงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Questions หรือ Fixed Altemative Questions) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งมีทางเลือกให้ตอบกำหนดไว้คงที่ และให้ผู้ตอบเลือก 1 คำตอบที่ใกล้เคียงที่สุดกับความคิดเห็นของผู้ตอบคำถามแบบให้เลือกตอบหลายข้อ (Checklist Questions) เป็นคำถามที่มีทางเลือกกำหนดไว้คงที่ ซึ่ งให้ผู้ตอบตอบได้ 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 ถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์
   - ความสัมพันธ์
   - สิทธิหน้าที่
   - สภาพการจ้าง
2. ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
   - การไกล่เกลี่ย
   - การชี้ขาด

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในส่วนนี้ใช้แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้อธิบายระดับตัวแปร ดังนี้

มากที่สุดมีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มาก มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลางมีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เป็นระดับความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ /ตกลงไม่ได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่าน (ระดับ 1 คือระดับที่ต่ำที่สุดตกลงกันไม่ได้ ระดับ 10 คือระดับที่สูงที่สุดตกลงกันได้)

ตารางระดับความสำเร็จ

ตกลงกันไม่ได้

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ตกลงกันได้

→ ระดับความสำเร็จ →

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปด (Open-ended Response Questions) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เปนคำถามซึ่งเปดโอกาสใหผูตอบ ตอบโดยใช้แนวคิดของตัวเอง เพื่อใหผูตอบสามารถเสนอแนวความคิดไดอยางเต็มที่

2.2 แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้การ สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interviews) เปนจำนวน 3 หัวข้อ ดังนี้คือที่ส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดระยอง กระบวนการและแนวทางในการยุติป ญหาข้อพิพาทแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับจังหวัดระ ยองสงเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในจังหวัดระยอง

การทดสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงหรือความเที่ยงตรง (Validity) การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบวิธีนิยมคือใช้โควิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of concordance = IOC) IOC= $\frac{\sum R}{N}$ เกณฑ์การพิจารณา IOC > 0.5 ข้อความใช้ได้ IOC < 0.5 ข้อคำถามใช้ไม่ได้ ใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย จากนั้นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามที่ยังบกพร่องก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นหรือ ความเที่ยง (Reliability)

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ในเดือน พฤศจิกายน 2551 เดือนกุมภาพันธ์ 2552

ขั้นตอน จัดเตรียมแบบสอบถามเท่ากับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทโดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน HRM นำแบบสอบถามไปยังบริษัทต่าง ๆผ่าน HRM ของแต่ละบริษัทที่กำหนดไว้เพื่อแจกให้กลุ่มตัวอย่างกรอก แบบสอบถาม และ HRM แต่ละบริษัทเก็บงานรวมไว้ และจะมีเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายไปเก็บ แบบสอบถามตามบริษัทที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง 17 บริษัท ตามระยะเวลาที่กำหนดกันไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยตัวแปรที่จะนำมาอธิบายในส่วนนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวนพนักงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติพรรณนาแสดงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดคะแนนแบบ Rating Scale โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่นำมาเป็นเกณฑ์จัดระดับของความปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน มีเกณฑ์การแปลผล 5 ระดับเท่าๆกัน

จากการคำนวณพบว่า ความห่างแต่ละช่วงจะเท่ากับ 0.08 จึงนำมาแบ่งเป็นระดับคะแนนแต่ละช่องแล้วแปลผลออกมาตามลำดับ ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย

2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก

4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดคะแนนแบบ Rating Scale โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยค่าเฉลี่ยที่นำมาเป็นเกณฑ์จัดระดับของความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน แปลผล 3 ระดับเท่าๆกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งอันตรภาคชั้นของคะแนนโดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น (พิสัย/จำนวนชั้น) ซึ่งกำหนดเป็น 5 อันตรภาคชั้น

คำนวณโดย

$$\frac{\text{(คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{10 - 1}{5} = 1.80$$

จากการคำนวณพบว่า ความห่างแต่ละช่วงจะเท่ากับ 1.80 จึงนำมาแบ่งเป็นระดับคะแนนแต่ละช่องแล้วแปลผลออกมาตามลำดับ ดังนี้

1.00 – 2.80 หมายความว่า ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

2.81 – 4.60 หมายความว่า ระดับความสำเร็จน้อย

4.61 – 6.40 หมายความว่า ระดับความสำเร็จปานกลาง

6.41 – 8.20 หมายความว่า ระดับความสำเร็จมาก

8.21 – 10.00 หมายความว่า ระดับความสำเร็จมากที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

4.4.1 ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

4.4.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนพนักงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

4.4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์,ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานกับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานโดยใช้แบบ เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient)

4.4.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่ อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	298	74.50
หญิง	102	25.50
รวม	400	100.00
อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 25 ปี	102	25.50
25 - 29 ปี	178	44.50
30 - 34 ปี	78	19.50
35 ปีขึ้นไป	42	10.50
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. หรือต่ำ	212	53.00
กว่า	90	22.50
อนุปริญญา/ปวส.	90	22.50
ปริญญาตรี	8	2.00
สูงกว่าปริญญาตรี		
รวม	400	100.00
ตำแหน่งงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ระดับบริหาร	40	10.00
ระดับพนักงานทั่วไป	360	90.00
รวม	400	100.00
รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	267	66.75
10,001 - 19,999 บาท	91	22.75
20,000 - 29,999 บาท	21	5.25
30,000 บาทขึ้นไป	21	5.25
รวม	400	100.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 และเป็นเพศหญิงจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 29 ปีมากที่สุด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. หรือต่ำกว่ามากที่สุด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา /ปวส. และระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไปมากที่สุด จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และมีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10, 000 บาท มากที่สุด จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 19,999 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับความสำเร็จ
ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	5.46	1.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.46

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์รายข้อ

ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ความสัมพันธ์	3.12	0.84	ปานกลาง
2. สิทธิหน้าที่	3.27	0.74	ปานกลาง
3. สภาพการจ้าง	3.11	0.90	ปานกลาง
รวม	3.17	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นไปตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทุก ๆ ด้าน โด ยที่ด้านสิทธิหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.27

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์รายข้อ

ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การไกล่เกลี่ย	3.14	0.81	ปานกลาง
การชี้ขาด	3.14	0.83	ปานกลาง
รวม	3.14	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทได้แก่ การไ กล่เกลี่ย และการชี้ขาด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เหมือนกันในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์รายข้อ

ด้านความสัมพันธ์	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	3.18	0.94	ปานกลาง
การส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	3.03	0.98	ปานกลาง
ความร่วมมือการพัฒนาสิ่งที่เป็นประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	3.19	0.95	ปานกลาง
การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาด้านแร งงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	3.08	0.95	ปานกลาง
รวม	3.12	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาไปตามประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นความสัม พันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ประเด็นการส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประเด็นการร่วมมือการพัฒนาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ และประเด็นการส่งเสริมการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น โดย ที่ประเด็นความร่วมมือการพัฒนาสิ่งที่เป็นประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.19

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ ด้านสิทธิหน้าที่รายข้อ

ด้านสิทธิหน้าที่	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การยึดถือสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานเป็นกติกาทั้งนายจ้างและลูกจ้าง	3.33	0.83	ปานกลาง
การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามกฎหมายแรงงานกำหนด	3.18	0.90	ปานกลาง
นายจ้างและลูกจ้างไม่ล่วงละเมิดต่อสิทธิของแต่ละฝ่าย	3.30	0.87	ปานกลาง
นายจ้างและลูกจ้างยึดถือและปฏิบัติตามสภาพการจ้างอย่างเคร่งครัด	3.27	0.90	ปานกลาง
รวม	3.27	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ด้านสิทธิหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาไปตามประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ประเด็นการยึดถือสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานเป็นกติกา ประเด็นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามกฎหมายแรงงานกำหนด ประเด็นการไม่ล่วงละเมิดต่อสิทธิของแต่ละฝ่าย และประเด็นการยึดถือและปฏิบัติตามสภาพการจ้างอย่างเคร่งครัด ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเหมือน ๆ กันทุกประเด็น โดยที่ประเด็นการยึดถือสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานเป็นกติกา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพการจ้างรายข้อ

ด้านสภาพการจ้าง	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาปรับปรุงระบุ ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.08	1.10	ปานกลาง
การพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการโดยการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.00	1.12	ปานกลาง
การพัฒนาปรับปรุงกำหนดวันและเวลาการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนด	3.26	0.95	ปานกลาง
การส่งเสริมความเข้าใจ ในเงื่อนไขข้อบังคับในการทำงาน	3.12	0.97	ปานกลาง
รวม	3.11	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ด้านสภาพการจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาไปตามประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ประเด็นการพัฒนาปรับปรุงระบุค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ประเด็นการพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการโดยการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประเด็นการพัฒนาปรับปรุงกำหนดวันและเวลาการทำงานให้เป็นไปตามกฎหม ายแรงงานกำหนด และประเด็นการส่งเสริมความเข้าใจในเงื่อนไขข้อบังคับในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเหมือน ๆ กันทุกประเด็น โดยที่ประเด็นการพัฒนาปรับปรุงกำหนดวันและเวลาการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ด้านการไกล่ เกลี่ยรายข้อ

ด้านการไกล่เกลี่ย	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐส่งผลต่อความ สำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.12	0.94	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.09	0.93	ปานกลาง
การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ต้องยึดหลักความเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.16	0.97	ปานกลาง
การไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ของรัฐหากได้รับความร่วมมือของคู่กรณี ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.19	0.90	ปานกลาง
รวม	3.14	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้านการไกล่เกลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาไปตามประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นการเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ประเด็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำหน้าที่เป็นคนกลา งในการไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ประเด็นการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ต้องยึดหลักความเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน และประเด็นการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ของรัฐหากได้รับความร่วมมือของคู่กรณี ส่งผลต่ อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลางเหมือน ๆ กันทุกประเด็น โดยที่ประเด็นการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ของรัฐหากได้รับความร่วมมือของคู่กรณี ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.19

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ด้านการชี้ขาด รายข้อ

ด้านการชี้ขาด	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
กฎหมายให้รัฐมนตรีเข้าร่วมวินิจฉัยชี้ขาดระงับ ข้อพิพาทด้วยความเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.15	0.91	ปานกลาง
นายจ้างและลูกจ้างยอมรับผลการขี้ขาดโดยสมัครใจ ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.12	0.97	ปานกลาง
การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยคนกลางที่มีความรู้และมีความเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.12	0.93	ปานกลาง
การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	3.16	0.93	ปานกลาง
รวม	3.14	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้านการชี้ขาด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาไปตามประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นกฎหมายให้รัฐมนตรีเข้าร่วมวินิจฉัยชี้ขาดระงับข้อพิพาทด้วยความเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ประเด็นนายจ้างและลูกจ้างยอมรับผลการขี้ขาดโดยสมัครใจ ส่งผลต่อความสำเร็จในก ารแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ประเด็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยคนกลางที่มีความรู้และมีความเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน และประเด็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็ นอยู่ในระดับปานกลางเหมือน ๆ กันทุกประเด็น โดยที่ประเด็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.16

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ	($\overline{X}$)	(S.D.)	t-Test	Sig.
ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน	ชาย	5.32	1.83	-3.196	0.002*
	หญิง	5.87	1.40		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การทดสอบค่าเฉ ลี่ยแบบทางเดียว โดยใช้สถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ	($\overline{X}$)	(S.D.)	F-Test	Sig.
ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	5.28	1.68	4.791	0.003*
	25 - 29 ปี	5.53	1.66		
	30 - 34 ปี	5.08	1.91		
	35 ปีขึ้นไป	6.26	1.70		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ F-Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Square Different) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามอายุ แบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีของ LSD

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	-	0.244	0.423	0.002*
25 - 29 ปี		-	0.051	0.014*
30 - 34 ปี			-	0.000*
35 ปีขึ้นไป				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 **การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย** ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท แบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยวิธีของ LSD พบว่ามีจำนวน 3 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป , กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 - 29 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 34 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D.)	F-Test	Sig.
ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน	มัธยมศึกษา/ปวช.	5.04	1.66	18.293	0.000*
	อนุปริญญา/ปวส.	5.31	1.77		
	ปริญญาตรี	6.42	1.47		
	สูงกว่าปริญญาตรี	7.25	1.58		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ F-Test พบว่ากลุ่มตัวอ ย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อ

พิพาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้ LSD มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามระดับการศึกษา แบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีของ LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา/ปวช.	-	0.194	0.000*	0.000*
อนุปริญญา/ปวส.		-	0.000*	0.001*
ปริญญาตรี			-	0.173
สูงกว่าปริญญาตรี				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท แบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยวิธีของ LSD พบว่ามีจำนวน 4 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี , กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา /ปวส. กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัย	ตำแหน่งงาน	($\overline{X}$)	(S.D.)	t-Test	Sig.
ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน	ผู้บริหาร	6.73	1.57	4.984	0.000*
	พนักงาน	5.32	1.71		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง ที่ 4.15 การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบทางเดียว โดยใช้สถิติ t-Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร และ ตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	จำนวนรายได้	($\overline{X}$)	(S.D.)	F-Test	Sig.
ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน	ต่ำกว่า 10,000 บ.	5.10	1.62	16.453	0.000*
	10,000 - 19,999 บ.	5.85	1.82		
	20,000 - 29,999 บ.	6.67	1.39		
	30,000 บ.ขึ้นไป	7.10	1.51		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ F-Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้ LSD มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อ พิพาท จำแนกตามรายได้ แบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีของ LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า 10,000 บ.	10,000 - 19,999 บ.	20,000 - 29,999 บ.	30,000 บ.ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บ.	-	0.000*	0.000*	0.000*
10,000 - 19,999 บ.		-	0.041*	0.002*
20,000 - 29,999 บ.			-	0.401
30,000 บ.ขึ้นไป				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท แบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยวิธีของ LSD พบว่ามีจำนวน 5 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 –

19,999 บาท , กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท , กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มี รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป , กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท และ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ตารางสรุปการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

ปัจจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่ง	รายได้
ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท	P = 0.002*	P = 0.003*	P = 0.000*	P = 0.000*	P = 0.000*

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวนพนักงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสมมติฐานดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความรุนแรงในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัย	(X_1)	(X_2)	(Y)
ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์(X_1)	1.000		
ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน(X_2)	0.780*	1.000	
ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท (Y)	0.568*	0.473*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านด้าน แรงงานสัมพันธ์ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน กับ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน มีความสัมพัน ธ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน ความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ความ สำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.568 ส่วนปัจจัยด้านก ฎหมายแรงงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.473

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ กับปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.780

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	395.391	2	197.695	95.727	0.000*
Residual	819.887	397	2.065		
รวม	1,215.278	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง 2 ปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานรวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณได้ ดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.21 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัย	B	SE_b	B	t	Sig.
ด้านแรงงานสัมพันธ์	1.181	0.153	0.509	7.719	0.000*
ด้านกฎหมายแรงงาน	0.171	0.148	0.076	1.155	0.249
ค่าคงที่ 1.181					

R=0.570

R^2=0.325

SE_{est}=1.437

จากตารางที่ 4.21 พบว่าปัจ จัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านแรงงานความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิการถดถอยในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.181 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐ านเท่ากับ 0.509 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้ ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน = 1.181 + 1.181 (ปัจจัยด้านแรงงานความสัมพันธ์) และสมกา รพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน = 0.509 (ปัจจัยด้านแรงงานความสัมพันธ์)

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัย	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(Y)
ด้านความสัมพันธ์ (X_1)	1.000					
ด้านสิทธิหน้าที่ (X_2)	0.739*	1.000				
ด้านสภาพการจ้าง (X_3)	0.738*	0.756*	1.000			
ด้านการไกล่เกลี่ย (X_4)	0.685*	0.718*	0.735*	1.000		
ด้านการชี้ขาด (X_5)	0.592*	0.678*	0.650*	0.805*	1.000	
ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท (Y)	0.584*	0.484*	0.485*	0.460*	0.440*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในกา รแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสิทธิหน้าที่ ด้านสภาพการจ้าง ด้านการไกล่เกลี่ย และด้านการชี้ขาด กับ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.584 รองลงมาคือปัจจัยย่อยด้านสภาพการจ้าง มีความสัมพันธ์กับความ สำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน รองลงมาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.484

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยย่อยด้านต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านการไกล่เกลี่ย กับปัจจัยด้านการชี้ขาด มีความสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.805 รองลงมาคือปัจจัยด้านสิทธิหน้าที่ กับ ปัจจัยด้านสภาพการจ้าง มีความสัมพันธ์รองลงมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.756

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	432.562	5	86.512	43.548	0.000*
Residual	782.716	394	1.987		
รวม	1,215.278	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใ นการแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานทั้ง 5 ปัจจัย ที่ต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมีความสัม พันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยที่ศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานรวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณได้ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัย	B	SE_b	β	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ (X_1)	0.954	0.140	0.457	6.828	0.000*
ด้านสิทธิหน้าที่ (X_2)	0.080	0.170	0.034	0.467	0.640
ด้านสภาพการจ้าง (X_3)	0.101	0.139	0.052	0.728	0.467

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัย	B	SE_b	β	t	Sig.
ด้านการไกล่เกลี่ย (X_4)	-0.036	0.172	-0.017	-0.208	0.836
ด้านการชี้ขาด (X_5)	0.265	0.149	0.125	1.781	0.076
ค่าคงที่ 1.189					

R =0.597

R^2 = 0.356

SE_{est} = 1.409

จากตารางที่ 4.24 พบว่า มีปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิการถดถอยในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.954 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรู ปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.457 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้ ร้อยละ 35.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน = 1.189 + 0.954 (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์)

และสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน = 0.457 (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์)

ตารางที่ 4.25 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่ง	จำนวนพนง	รายได้
ปัจจัยด้านความแรงงานสัมพันธ์						
ความสัมพันธ์	0.031*	0.004*	0.000*	0.000*	0.305	0.000*
สิทธิหน้าที่	0.030*	0.000*	0.000*	0.000*	0.611	0.000*
สภาพการจ้าง	0.063*	0.000*	0.000*	0.000*	0.837	0.000*
รวม	0.019*	0.000*	0.000*	0.000*	0.610	0.000*

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่ง	จำนวนพนง	รายได้
ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน						
การไกล่เกลี่ย	0.016*	0.113	0.000*	0.000*	0.238	0.000*
การชี้ขาด	0.027*	0.099	0.000*	0.000*	0.209	0.000*
รวม	0.015*	0.080	0.000*	0.000*	0.198	0.000*

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวนพนักงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสมมติฐานดังนี้ ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์โดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน และความคิดเห็นต่อปัจ จัยด้านกฎหมายแรงงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่ง	จำนวพนง.	รายได้
ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท	.002*	0.003*	0.000*	0.000*	0.586	0.000*

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวนพนักงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสมมติฐานดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัย	**ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท**
ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์	
ความสัมพันธ์	0.000*
สิทธิหน้าที่	0.000*
สภาพการจ้าง	0.000*
รวม	0.000*
ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน	
การไกล่เกลี่ย	0.000*
การชี้ขาด	0.000*
รวม	0.000*

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เมื่อพิจารณาไปตามปัจจัยย่อย ของแต่ละด้านพบว่าทุก ๆ ปัจจัยย่อยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท
ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์	
ความสัมพันธ์	0.000*
สิทธิหน้าที่	0.640
สภาพการจ้าง	0.467
รวม	0.000*
ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน	
การไกล่เกลี่ย	0.836
การชี้ขาด	0.076
รวม	0.249

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน มีปัจจัยด้านแรงงานความสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เมื่อพิจารณาไปตามปัจจัยย่อยด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานสัมพันธ์ พบว่ามีเพียงปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์เพียงปัจจัยเดียวที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเสนอแนะมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ดังนี้ เกิดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อจำแนกกลุ่มของปัจจัย ผลความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยทางด้านนายจ้างควรมีความยุติธรรมในการดำเนินกิจการต่อพนักงาน ไม่มีการกดขี่ค่าจ้างแรงงาน ให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ ปัจจัยทางด้านบริหารงานในองค์กรผู้บริหารที่เป็นตัวแทนนายจ้าง ต้องเป็นคนที่มีความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ บริหารงานอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทางบริษัทจะต้องจัดให้มีการให้ความรู้ ความเข้าใจทางด้านกฎหมายแรงงาน โดยจัดวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญ

ความน่าเชื่อถือ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ / ภาครัฐบาล มาอบร มแก่พนักงานและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเห็นที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายลดความขัดแย้ง การปฏิบัติหรือการจัดการที่ไม่ถูกต้องอันจะส่งผลต่อการขัดแย้งต่อกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องเรียนสิ่งที่ทำให้พนักงานได้รับผลกระทบจากการบริหาร โดยรับฟังและนำไปพิจารณาแก้ไขปั ญหาให้แก่พนักงาน ไม่มีการกลั่นแกล้งหรือลงโทษพนักงานที่แสดงความคิดเห็นในแนวทางที่ถูกต้อง ให้ความเป็นธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรให้เกิดความมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง / ผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและเกิดความรู้ สึกรักองค์กร และสิ่งหนึ่งที่บริษัทจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากคือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องในการดำเนินกิจการของบริษัทแก่พนักงานได้ทราบ

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง

ในมุมมองของเจ้าหน้าที่รัฐจะให้ความสำคั ญต่อปัจจัยหลังอย่างน้อย 2 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบหลักในการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัยทางด้านกฎหมายนายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ โดยจะต้องให้ความร่วมมือกับองค์กรรัฐในการเข้ามาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทซึ่งจะทำให้การแก้ปัญหารวดเร็วและยุติได้โดยง่าย ทุกฝ่ายจะต้องยอมรับผลการชี้ขาดหากไม่สามารถไกล่เกลี่ยกันได้ หากนายจ้างและลูกจ้างไม่เคารพในตัวบทกฎหมายจะส่งผลเสียต่อองค์การของลูกจ้างนายจ้าง และอาจส่งผลกระทบต่อสังคมเช่นกัน

ปัจจัยทางด้านนายจ้างและลูกจ้างนายจ้างและลูกจ้างจ ะต้องไม่เล่นเกมส์หวังผลเพียงการเอาแพ้ชนะ ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความจริงใจที่จะแก้ไขข้อพิพาทบนหลักของความเหมาะสมถูกต้องตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจของบริษัท โดยไม่ต้องมองถึงการแย้งชิงผลประโยชน์ของกันและกัน โดยนายจ้างและลูกจ้างจะต้องระลึกไว้ว่าท่านจะต้องร่วมกันทำงาน กันอีกในวันข้างหน้าฉะนั้นการขัดแย้งจะต้องแก้ไขอย่างเหมาะสมและจบลงด้วยความเข้าใจ เพื่อจะไม่ให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานขึ้นอีกได้

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ,ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อ พิพาทแรงงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ,ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ของกลุ่มตัวอย่าง , เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้, วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองและข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร /ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานจังหวัดระยองที่เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างปี 2549-2550 จำนวน 17 บริษัท 11,270 คน และเจ้าหน้าที่สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน 10 คน

กลุมตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมขอมูลโดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ใช้แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และใช้แบบสัมภาษณ์ เปนจำนวน 3 หัวข้อ ดังนี้คือที่ส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในจังหวั ดระยอง กระบวนการและแนวทางในการยุติปญหาข้อพิพาทแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับจังหวัดระยองสงเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในจังหวัดระยอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ในเดือน พฤศจิกายน 2551 เดือนกุมภาพันธ์ 2552 โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงงานที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยตัวแปรที่จะนำมาอธิบายในส่วนนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวนพนักงานในองค์กร

และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง

1. สรุปการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 74.50 มีอายุ 25 - 29 ปีมากที่สุด ร้อยละ 44.50 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. ร้อยละ 53.00 มีตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไป ร้อยละ 90.00 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10, 000 บาท ร้อยละ 66.75

ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงงานความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า **ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างไปตามด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสิทธิหน้าที่ และด้านสภาพการจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ได้พบความแตกต่าง ของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่เด่นชัดดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า **ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างไปตามด้านต่าง ๆ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการไกล่เกลี่ย และด้านการชี้ขาด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้พบความแตกต่าง ที่เด่นชัดดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานทั้ง 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุแตกต่างกัน กลับมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานทั้ง 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ได้พบความแตกต่างที่เด่นชัดดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี จำนวนพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน กลับมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครอบคลุมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานในบริษัทของกลุ่มตัวอย่างว่าตกลงกันได้ โดยรวมอยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง 5.46

เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ได้พบความแตกต่างที่เด่นชัดดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี จำนวนพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน กลับมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง

1.1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน กับ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพ าทแรงงาน แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน มีความสัมพันธ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านกฎหม ายแรงงานความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากที่สุด

1.2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสิทธิหน้าที่ ด้านสภาพการจ้าง ด้านการ ไกล่เกลี่ย และด้านการชี้ขาด กับ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงงานความสัมพันธ์ และปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

2. อภิปรายผล

2.1 ศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และปัจจัยด้านบุคคล ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ,ปัจจัยด้านกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยดังที่กล่าวมีผลต่อความสำเร็จ ในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับ วิศิษฏ์ สมานนท์ ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การระงับข้อ พิพาทแรงงานโดยคู่กรณี ซึ่งตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 16 นั้น ต้องการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการเจรจา ตกลงกันโดยคู่กรณีจะต้องมีความตั้งใจ และยอมรับข้อเสนอ หรือข้อเรียกร้องของแต่ละฝ่าย หากไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ การระงับข้อพิพาทจะต้องใช้ เจ้าหน้าที่แรงงานของรัฐ ทำการไกล่เกลี่ยชี้ขาดเพื่อระงับข้อพิพาท

2.2 ศึกษาระดับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานศึกษาระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อคิดเ ห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานในองค์กรสามารถที่จะดำเนินการ ในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาท แรงงาน จนสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัยในข้อ 1 ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นว่าหากมีการใช้ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จะสามารถนำไปสู่การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ได้สำเร็จ

2.3 เปรียบเทียบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานจำแนกตาม เพศ , อายุ, การศึกษา, ตำแหน่งงาน , รายได้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน กล่าวได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้ มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กล่าวสรุป ได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระดับรายได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท หากจะศึกษารายละเอียดที่ลึกลงไปจะพบว่า

ด้านเพศ ผู้หญิงจะมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จใน การแก้ไขปัญหาข้อพิพาทด้านแรงงานได้สูงกว่าผู้ชาย ตามตารางที่ 4.10

ด้านอายุ เห็นว่าอายุสูงขึ้นจะมีความคิดที่เห็นต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานได้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ตามตารางที่ 4.11

ด้านการศึกษา เห็นว่าการศึกษายิ่งมีคุณวุฒิสูงยิ่งมีความคิดเห็นต่อ ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ได้สูงกว่าในระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ตามตารางที่ 4.13

ด้านตำแหน่งงาน เห็นว่าตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จใน การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ได้สูงกว่าระดับพนักงาน

ด้านรายได้ เห็นว่าผู้ที่มีรายได้สูง ที่มีความคิดเห็นต่อ การแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า

จากผลการวิจัย เปรียบเทียบความสำเร็จใน การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ตามข้อมูลที่กล่าวมาในตอนต้น มีความสำคัญเกี่ยวข้องกัน อยู่ที่ผู้บริหารจะบริหาร จัดการสิ่งที่กล่าวถึงอย่างไร จึงจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานในองค์กร

2.4 การศึกษาความปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

2.4.1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้ านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านก ฎหมายแรงงาน พบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากที่สุด จากความคิดเห็นของผู้ทำการวิจัยคิดว่า

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Law) เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างและ ฝ่าย ลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้ง 2 ฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่จะมั่นใจในการ

แก้ปัญหาโดยการใช้กฎหมายแรงงานเป็นหลัก เพื่อดำเนินการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐที่ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา และในส่วนเอกชนจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งจะเห็นได้ว่า การใช้กฎหมายแรงางานจะประสบความสำเร็จใน การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเสมอมา

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็น กฎหมายสังคม เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หากคู่กรณีหมายถึงนายจ้างและลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดตามกฎหมาย ซึ่งโดยความคิดเห็นแล้วถึงแม้ว่าข้อพิพาทแรงงา น เกิดขึ้น แต่นายจ้างและลูกจ้างก็ยังคงระมัดระวังที่จะไม่ทำอะไรที่ขัดต่อกฎหมาย และมีความคาดหวังว่ากฎหมายจะช่วยให้แต่ละฝ่ายได้ความยุติธรรม

2.4.2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้ ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสิทธิหน้าที่ ด้านสภาพการจ้าง ด้านการไกล่เกลี่ย และด้านการชี้ขาดกับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1) ระดับความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในภาพรวม ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้ร้อยละ 32.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเมื่อพิจารณารายได้พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้ร้อยละ 35.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยย่อย ด้านค วามสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ แก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากที่สุดจากความคิดเห็นของผู้ทำ การวิจัยคิดว่า หากแต่ละบริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การให้คุณค่ากับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่า โดยปฏิบัติตามกระบวนการต่ างๆของการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการอยู่ร่วมกันและส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่าง ผู้บริหารกับพนักงาน หากเกิดปัญหาแรงงานการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ ที่

เกิดขึ้นในบริษัท โดยการใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้ างปรึกษาหารือ หาข้อสรุปที่เหมาะสมซึ่งกันละกัน อย่าคิดว่า การแก้ไขปัญหาเป็นหน้าที่ของ ฝ่ายบริหารเท่านั้น ลูกจ้างควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลการประกอบการเป็นระยะ ตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้างได้ เพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างจะได้ช่วย เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

หลีกเลี่ยงการชุมนุมเผชิญหน้ากับความรุนแรงหรือการใช้สิทธิ์โดยคำนึงถึงความเดือดร้อนของคนอื่น

ในกรณีที่การเจรจาระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างไม่เป็นผลหรือการร่วมปรึกษาหรือไม่อาจบรรลุข้อยุติทั้งสองฝ่าย ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่แรงงาน ทราบทันที่เพื่อเข้าหารือและเสนอแนวทางในการยุติปัญหา โดยเร็วที่สุด ผู้นำฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานโดยยึดแนวทางเพื่อให้สองฝ่ายอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

การแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใดๆ ก็ตามควรอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันทั้งสองฝ่ายเพื่อทำให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน ความสุขความสงบสุขจะเกิดขึ้นในองค์กร

2.5 เสนอแนะแนวทางพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง จากข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ควรส่งเสริมปรับปรุงดังนี้

2. 5.1 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ควรมีการเสริมสร้าง/ปรับปรุง

- การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- การมีกิจกรรมสร้างเสริมความเข้าใจ
- การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามที่กฎหมายกำหนด
- การปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการให้เหมาะสม
- การปรับปรุงด้านการสื่อสารในองค์กร
- การเลิกจ้าง/การลงโทษพนักงาน

2.5.2 ปัจจัยทางด้านกฎหมาย

- นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดจนข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานโดยเคร่งครัด
- รัฐบาลควรส่งเสริม สร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมาย

จากข้อเสนอแนะที่กลุ่มตัวอย่างที่ได้เสนอมา แบ่งประเภทตามปัจจัยออกเป็นสองด้าน

ด้านแรงงานสัมพันธ์ 64 แบบสอบถาม

ด้านกฎหมายแรงงาน 26 แบบสอบถาม

ด้านแรงงานสัมพันธ์พอจะสรุปเป็นเนื้อหาดังนี้ จะกล่าวถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง การจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง การให้สวัสดิการ ความปลอดภัย การลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง หากสิ่งเหล่านี้ได้ตามความเหมาะสมที่พึงปฏิบัติต่อกันจะสามารถลด การพิพาทแรงงานได้

ด้านกฎหมายแรงงาน การใช้สิทธิ์ของแต่ละฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การปฏิบัติตามกฎหมายให้ความเคารพ ไม่ละเมิดล่วงเกินหรือกระทำการใด อันก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคลอื่นๆ ทุกฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ จะต้องใช้กฎหมาย ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย พบว่าสอดคล้องกับธรรมศาสตร์ ใจแก้ว วิจัยการศึกษาปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในในสถานประกอบการกล่าวว่า ในการบริหารความขัดแย้งแรงงานบทบาทของรัฐบาล บทบาทของนายจ้าง และบทบาทของลูกจ้าง ในการร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆให้ลดน้อยลงสรุปได้คือ

ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์,ปัจจัยทางด้านกฎหมาย หากแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ ปัญหาข้อพิพาทก็จะไม่เกิดขึ้น

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.1 เชิงนโยบาย

รัฐบาลควรจะกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของกฎหมาย ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี และไตรภาคี โดยให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ ระบบการปรึกษาหารือ

3.2 เชิงปฏิบัติการ

3.2.1 ด้านนักวิชาการ

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ว่าเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันหรือควรมีการแก้ไขปรับปรุงหรือไม่

ควรศึกษาวิจัยด้านแรงจูงใจ ในการทำงานว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยใด เพื่อจะได้เป็นแนวทางให้กับนายจ้างได้ปฏิบัติสร้างความพึงพอใจลดการขัดแย้งในองค์กร

3.2.2 ด้านรัฐบาล

- รัฐบาลควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย

- รัฐบาลควรส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี และไตรภาคี โดยเน้นให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ระบบการปรึกษาหารือ

- ปรับปรุงทักษะและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมในการเข้าร่วมแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

- สนับสนุนการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในช่องทางการมีส่วนร่วมอื่นๆมากขึ้น เช่น การให้ลูกจ้างมีหุ้นในกิจการและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายบริษัท

- รักษาบทบาทความเป็นกลางของเจ้าหน้าที่ด้านผู้ปฏิบัติงาน

3.2.3 ด้านนายจ้าง

- การให้คุณค่ากับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าโดยปฏิบัติตามกระบวนการต่างๆของการบริหารงานบุคคลที่ดี

- นายจ้างจะต้องดำเนินการ ค่าจ้าง/สวัสดิการต่างๆ ในการทำงานให้เหมาะสม

- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันของพนักงานในการอยู่ร่วมกัน

- ให้การอบรมลูกจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายและสิทธิต่างๆ

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีการทำงานควบคู่กับระบบแรงงานสัมพันธ์

- ปรับปรุงการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

- การเลิกจ้างหรือการลงโทษจะต้องมีความยุติธรรม

- การส่งเริมความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

3.2.4 ด้านลูกจ้าง

- ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนข้อบังคับที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเคร่งครัด

- ลูกจ้างเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

- ลูกจ้างจะต้องให้ความร่วมมือในการเจรจาเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

- ปรับทัศนคติสร้างสรรค์ รู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน *"การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกขนาดสถานประกอบกา ร (2533 ถึง 2546) สถิติสวัสดิการและคุมครองแรงงาน, กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) "แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย"*

กวี วงศ์พุฒ,พันตรี (2538). *แรงงานสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร พี.เอ.ลีฟวิ่ง ม.ป.ท.

กาญจนาท เรืองวรากร(2537) *แรงงานสัมพันธ์และการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2541) *กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518) หลักการ วิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษาฎีกา .กรุงเทพมหานคร* สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2542), *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิญญชน

จำนงค์ สมประสงค์ *(2521) การแรงงานสัมพันธ์ หลักและวิธีปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* ม.ป.ท.

โชติพัฒน์ พรหมโชติ (2542), "การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ.2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ .ศ. 2535 " วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ณัฐวัตร มนต์เทวัญ (2546) *การศึกษายุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์* ม.ป.ท.

ณรงค์ เส็งประชา (2535) *แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร *สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์*

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ (2532) *"กฎหมายแรงงาน" เลขเรียกหนังสือ 344.01 ธ661ก* ม.ป.ท.

ธรรมศาสตร์ ใจแก้ว(2544) *การศึกษาปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในสถานประกอบการ* ม.ป.ท.

ธวัชชัย อุราสุข (2526), *แนวคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์* กรุงเทพมห านคร กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

นิคม จันทรวิทุร (2534), *แรงงานสัมพันธ์ : แนวคิดและหลักการ เศรษฐกิจการเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน* กรุงเทพมหานคร มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท

บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล “การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย”

ประคนธ์ พันธ์วิชาติกุล (2532) *คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ .ศ. 2518 ฉบับพิสดาร เล่มที่1,* พิมพ์ครั้งที่2 กรุงเทพมหานคร ประยูรวงศ์

พงษ์อนันนต์ สรรพาณิช (2520) *การนัดหยุดงานกับปัญหาการลงทุนในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2516-2519* กรุงเทพมหานคร แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532 ลักษณะ 316 หน้า

วรพจน์ วัชรางค์กุล (2527) *“* กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย” ISBN 9745644498 *วิทยานิพนธ์ปริญญา กรุงเทพ มหานคร : ภาควิชานิติศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528*

วิจิตร วรุฒบงกรู (2527*)* “การจัดการกับความขัดแย้ง” *ครุปริทัศน์ 13 กรกฎาคม 2531 ก-ถ,189 หน้า : ตาราง*

วิศิษฐ์ ลิมานนท์ (2527)*การระงับข้อพิพาทแรงงาน* ม.ป.ท.

งานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน “สถานการณ์แรงงานไตรมาส 1 ปี 2550 ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ISSN 1905-6907

เอกวิทย์ ญาณวัฒนา (2543) *การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 Stopping the Disagreeable Labour Controversy in Accordance with Labour Relations Act 1975 อาจารย์ที่ปรึกษา ศ ดร ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ศ ปัญญา สุทธิบดี*

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบฟอร์มการสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลเหล่านี้ใช้ เพื่อสรุปผลการวิจัยในลักษณะภาพรวมโดยไม่มีผลเสียหายตอทานแต่จะเปนประโยชนตอทั้งฝาย นายจาง ฝายลูกจาง และภาครัฐบาลที่จะไดนำไปพิจารณาเสริมสร้างปัจจัยในการแก้ปัญหาด้านแรงงานเพื่อป้องกันการเกิดข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดระยองใหมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยหวังเปนอยางยิ่งวาจะไดรับความรวมมือจากทานดวยดีในการตอบแบบสอบถามใหครบทุกขอ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายธรรมนูญ ยิ้มละมัย

นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำชี้แจง: แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาท

ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูล ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆที่เป็นประโยชน์

หมายเหตุ: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในหน้าข้อที่เห็นว่าถูกหรือทำตามข้อแนะนำในหัวข้อนั้นๆ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ .....ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) มัธยมปีที่ 6/ปวช/หรือต่ำกว่า ( ) อนุปริญญา/ปวส

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่ง/สถานภาพ

( ) ระดับบริหาร ( ) ระดับพนักงานทั่วไป

5. จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างในองค์กรของท่าน

( ) ต่ำกว่า 50 คน ( ) 51-200 คน

( ) 201-500 คน ( ) 501 คน ขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

( ) น้อยกว่าหรือไม่ถึง 10,000 บาท ( ) 10,000 -19,999 บาท

( ) 20,000 -29,999 บาท ( ) 30,000 บาท ขึ้นไป

สวนที่ 2 ทานคิดวาการดำเนินการตอไปนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองมากนอยเพียงใด

การดำเนินการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	นอย	นอยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์: ความสัมพันธ์					
1. การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่ออันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง					
2. การส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างเสริมความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ					
3.การร่วมมือพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน					
4.สร้างเสริมสัมพันธภาพให้มีการแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					

การดำเนินการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์:สิทธิหน้าที่					
1.การยึดถือสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นกติกาทั้งนายจ้างและลูกจ้าง					
2. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ สิทธิ หน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด					
3.นายจ้างและลูกจ้างไม่ละเมิดล่วงเกินหรือกระทำใดๆ อันก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อสิทธิของแต่ละฝ่าย					
4.ลูกจ้างยึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลงกฎเกณฑ์ กฎระเบียบต่างๆ ของบริษัทอย่างเคร่งครัด					
ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์:สภาพการจ้าง					
การพัฒนาปรับปรุงระบบค่าจ้าง ที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
การพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการโดยการมีส่วนร่วมของพนักงาน					
การพัฒนาปรับปรุงระบบกำหนดวันและเวลาทำงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด					
เรียนรู้ทำความเข้าใจเงื่อนไขข้อบังคับ ในการทำงาน เพื่อลดการเกิดข้อขัดแย้งด้านแรงงาน					
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์: การไกล่เกลี่ย					
1.ท่านคิดว่าในขั้นตอนประนอมไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงานมีระยะเวลา 5 วัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากน้อยเพียงไร					
2.ท่านคิดว่าในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาทแรงงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากน้อยเพียงไร					
3. ความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยคู่กรณี ต้องยึดหลัก “ความเป็นธรรม” ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากน้อยเพียงไร					

การดำเนินการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.ท่านคิดว่าการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่รัฐ หากได้รับความสมัครใจร่วมมือของคู่กรณี ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากน้อยเพียงไร					
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์: การชี้ขาด					
1.ท่านคิดว่ากฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรี เข้าแทรกแซงในการระงับข้อพิพาทแรงงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขแรงงานมากน้อยเพียงไร					
2.การชี้ขาดข้อพิพาท(โดยสมัครใจ) โดยคู่กรณีพิพาทสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาดเองโดยไม่มีกฎหมายหรือบุคคลใดมาบังคับ ท่านคิดว่าวิธีการนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากน้อยเพียงไร					
3.ท่านคิดว่าการชี้ขาดข้อพิพาท(โดยบังคับ) โดยคู่พิพาทถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาด จะส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมากน้อยเพียงไร					
4.ท่านคิดว่าขั้นตอนการชี้ขาดตามกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมเพียงไรในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน					

ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

ท่านรับรู้ถึงระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัทของท่าน ตกลงได้/ตกลงไม่ได้ เป็นระดับความสำเร็จ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางด้านล่าง

ตารางระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ตกลงกันไม่ได้											ตกลงกันได้

→ ระดับความสำเร็จ →

สวนที่ 4 ขอเสนอแนะ

4.1 ทนคิดวานอกจากกิจกรรมหรือแนวทางที่กล่าวมาแล้ว ยังมีประเด็นอะไรอีกบ้างที่ควรจะต้องคำนึงถึงในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานตลอดจนเพื่อช่วยส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ขอเสนอแนะ การเสริมสร้างความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดระยอง

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ประกอบไปด้วยแนวทางการสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

1. ในมุมมองของท่านๆ คิดว่าโดยภาพรวมแล้วปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดระยอง คือสิ่งใด/ปัจจัยใด

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ากระบวนการและแนวทางในการยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับจังหวัดระยองควรเป็นไปในลักษณะใด และท่านมีข้อเสนอแนะหรือเหตุผลในการสนับสนุนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในจังหวัดระยอง ท่านคิดว่าประเด็นในเรื่องอะไรบ้างที่ควรจะได้รับการพัฒนาแก้ไข หรือมีการปรับปรุงอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

หัวข้อการสัมภาษณ์

1. ในมุมมองของทานๆ คิดวาโดยภาพรวมแลวปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดระยอง คือสิ่งใด/ปัจจัยใด

ผู้ตอบคนที่ 1 การส่งเสริมให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ได้มีการเปิดใจคุยกันในแง่ของความจริงด้านธุรกิจของหน่วยงานให้ฝ่ายลูกจ้างได้เข้าใจ และฝ่ายนายจ้างต้องยอมรับความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างและได้นำไปพิจารณาต่อไปด้วย

ผู้ตอบคนที่ 2 การแลกเปลี่ยนข้อมูล / ข่าวสาร เนื่องจากที่ผ่านมา การเจรจาไม่ค่อยยุติเพราะฝ่ายลูกจ้างมองว่านายจ้างไม่ให้ข้อมูลที่แท้จริง และนายจ้างไม่ค่อยเปิดเผยเรื่องราวเกี่ยวกับกิจการให้ลูกจ้างทราบ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันและรักองค์กร

ผู้ตอบคนที่ 3 ความจริงใจ และความตั้งใจจริงในการยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ฝ่ายสหภาพ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐ ที่ต้องยอมรับซึ่งกันและกันและไม่มีปกปิดข้อมูล

ผู้ตอบคนที่ 4 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ การปฏิบัติตามกฎหมาย การรู้จักหน้าที่ของแต่ละฝ่าย การมีการจ้างที่เป็นธรรมจัดสวัสดิการที่ดี

ผู้ตอบคนที่ 5 สภาพการจ้างมีความเป็นธรรมเหมาะสม การมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ดี

ผู้ตอบคนที่ 6 การเจรจาไกล่เกลี่ย ซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะต้องให้ความร่วมมือกับทางเจ้าหน้าที่ สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเพื่อยุติปัญหาการพิพาทแรงงาน

ผู้ตอบคนที่ 7 ปัจจัยคือการยอมรับไม่ว่าจะเป็นในเรื่องข้อเท็จจริงหรือฐานะของกันและกัน และต้องมีความจริงใจต่อกัน รวมทั้งต้องมีความร่วมมือทำกิจกรรม ระหว่างกันอยู่ตลอดเวลาเพื่อสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานต่อกัน

ผู้ตอบคนที่ 8

1. การให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจต่อกัน
2. การเคารพสิทธิ และปฏิบัติตามสิทธิที่พึงมี พึงได้ต่อกัน
3. การร่วมปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน การต่อรอง
4. ความพอใจของทั้งสองฝ่าย

ผู้ตอบคนที่ 9 การไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน นายจ้างยอมรับฟังความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้าง ลูกจ้างยอมรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นของนายจ้างโดยมีสื่อกลางแรงงานจังหวัดระยองเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

ผู้ตอบคนที่ 10

- การที่นายจ้างสามารถเข้าใจลูกจ้างอย่างถูกต้อง
- ลูกจ้างเข้าใจในสถานการณ์ของนายจ้างในขณะนั้น
- การหันหน้าเข้าหากันและยอมรับการไกล่เกลี่ยจากสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน

2. ทานคิดวากระบวนการและแนวทางในการยุติปญหาข้อพิพาทแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับจังหวัดระยองควรเปนไปในลักษณะใดและทานมีขอเสนอแนะหรือเหตุผลในการสนับสนุนอยางไรบาง

ผู้ตอบคนที่ 1 มีข้อเสนอแนะว่าฝ่ายลูกจ้างควรมีจุดยืน และมีแนวคิดด้วยหลักเหตุและผลเป็นของตนเองจริง ๆ มิใช่ฟังแต่ผู้นำหรือที่ปรึกษาภายนอกซึ่งจะมาชี้นำให้ลูกจ้างเดินทางผิด ทำให้การยุติปัญหาข้อพิพาทมีผลเสียต่อฝ่ายลูกจ้างได้

ผู้ตอบคนที่ 2 ควรปรับทัศนคติทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง คือฝ่ายบริหาร / นายจ้างต้องเปิดใจยอมรับองค์กรลูกจ้าง ให้ความสำคัญปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ควรเร่งแก้ไขปัญหา มีความยุติธรรมและความจริงใจให้ลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็ควรลดความก้าวร้าวควรให้เกียรติผู้แทนฝ่ายนายจ้าง การดำเนินการข้อเรียกร้องควรเป็นไปตามกฎหมาย และขั้นตอนกระบวนการที่ถูกต้อง

ผู้ตอบคนที่ 3

- ภาครัฐ ควรมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ / รับผิดชอบเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะเพื่อติดตามสถานการณ์ใกล้ชิด ให้คำปรึกษาแนะนำต่อฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างได้ รวมทั้งติดตามงานพร้อมทั้งแก้ไขปัญหา หรือส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ก่อนเกิดเป็นปัญหารุนแรงขึ้น
- สหภาพแรงงาน / ผู้พิพาทแรงงาน มีความจริงใจที่จะเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขบนสมมติฐานของเหตุผล บางครั้งผู้พิพาทแรงงานใช้บทบาทในทางที่ผิด นำเสนอปัญหาโดยมีข้อเท็จจริงไม่ครอบคลุมครบถ้วน ทำให้การนำเสนอสื่อความหมายผิดไปจากข้อเท็จจริง

- ฝ่ายนายจ้าง ต้องสื่อสารข้อมูลในองค์กรให้ลูกจ้างรับทราบอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักเหตุผล การบริหารงานภายในควรคำนึงถึงความต้องการ / หรือสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ได้ นอกจากนี้ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดทุกเรื่อง เนื่องจากระยองเป็นจังหวัดอุตสาหกรรม และเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูง

ผู้ตอบคนที่ 4 การที่ลูกจ้างและนายจ้าง ยอมรับกระบวนการทางกฎหมายแรงงาน ในการแก้ไขข้อพิพาท เพราะกฎหมายแรงงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทได้

ผู้ตอบคนที่ 5 การไกล่เกลี่ยตามกฎหมายแรงงาน และหากไกล่เกลี่ยไม่เกิดผล ก็จะต้องมีการชี้ขาด เพื่อการยุติปัญหา

ผู้ตอบคนที่ 6 การที่นายจ้างและลูกจ้างพร้อมใจกันที่จะร่วมมือกับทางราชการในการร่วมกันแก้ปัญหาแรงงาน

ผู้ตอบคนที่ 7

- ต้องพยายามให้มีการเจรจาให้ได้ และให้ทุกฝ่ายเคารพในกฎกติกาตามกฎหมาย

- ต้องยุติความหวาดระแวงต่อกัน

ผู้ตอบคนที่ 8 เป็นแบบไตรภาคี เนื่องจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่ให้ความเชื่อว่าเราไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงต้องใช้องค์กรของรัฐเข้าร่วมแก้ปัญหา

ผู้ตอบคนที่ 9 ลูกจ้างควรจะศึกษากฎหมายแรงงานให้เด่นชัดก่อนเสนอข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง นายจ้างก็ควรจะศึกษากฎหมายแรงงานให้ชัดเจนเมื่อลูกจ้างเสนอมาให้ และในกรณีไม่ได้ตามข้อเรียกร้องนายจ้างต้องอธิบายเหตุผลและหลักฐานข้อมูลต่อลูกจ้างให้ชัดเจน ลูกจ้างต้องยอมรับเหตุผลและการแสดงหลักฐานจากนายจ้าง หากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกฎหมาย

ผู้ตอบคนที่ 10 ยุติข้อพิพาทโดยการทำความเข้าใจกับทั้งฝ่ายนายจ้างและลุกจ้างด้วยความจริงใจ ตามกฎหมายได้กำหนดไว้ไม่เล่นเกมเอาแพ้ชนะกัน

3. เพื่อเปนการสงเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธที่ดีในจังหวัดระยอง ทานคิดวาประเด็นในเรื่องอะไรบางที่ควรจะไดรับการพัฒนาแกไข หรือมีการปรับปรุงอยางไรบาง

ผู้ตอบคนที่ 1 เหมือนข้อ 1

ผู้ตอบคนที่ 2 ควรมีการพัฒนาบุคคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกฝ่ายให้รู้ข้อกฎหมาย ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย รวมตลอดเรื่องที่ปรึกษาแรงงานต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณ ตั้งอ ยู่บนความยุติธรรมถูกต้อง

ผู้ตอบคนที่ 3

- ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรภาครัฐให้สามารถบริการนายจ้าง / ลูกจ้างได้ ครบถ้วนทันเหตุการณ์

- ปรับปรุงส่งเสริมแนวคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์ต่อผู้ลงทุน (นายจ้าง) ว่าต้องพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ร่วมกับลูกจ้างในองค์กรของตน

- ปรับทัศนคติของผู้พิพาทแรงงานให้มองเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศและการปฏิบัติการให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง ไม่ใช่เรียกร้องอย่างเดียว

ผู้ตอบคนที่ 4 การที่บริษัทมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในบริษัท

ผู้ตอบคนที่ 5 การส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างได้รู้ถึงกฎหมายแรงงานว่าแต่ละฝ่ายมีสิทธิหน้าที่อย่างไร จะได้ลดการขัดแย้งด้านแรงงานที่จะก่อให้เกิดปัญหาข้อพิพาทขึ้นได้

ผู้ตอบคนที่ 6

- การให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง

- การมีมนุษยสัมพันธ์กันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ผู้ตอบคนที่ 7 ควรจัดตั้งให้นายจ้างและลูกค้างได้มีกิจกรรมรวมกันและมีการจัดตั้งกลุ่มร่วมปรึกษาหารือรวมทั้งแก้ปัญหาด้วย

ผู้ตอบคนที่ 8 การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องมาจากพื้นฐานของการรู้จัก สิทธิ และ หน้าที่ของแต่ละฝ่าย ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องไม่ ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของอีกฝ่ายหนึ่ง จึงต้องพัฒนาจิตใจให้เคารพซึ่งสิทธิและหน้าที่ก่อน และควรพัฒนาจิตใจ ด้านศีลธรรม แล้วจึงพัฒนาองค์ความรู้ใน การแรงงานสัมพันธ์

ผู้ตอบคนที่ 9 การอบรมให้ความรู้ต่อพนักงานและตัวแทนลูกจ้างในเรื่องกฎหมายแรงงาน / แรงงานสัมพันธ์เรื่องที่ควรจะได้รับการแก้ไข การเจรจาต่อรองต่อนายจ้างต้องใช้คำสุภาพ ขอความเห็นใจใช้เหตุผลเข้าเจรจาไม่ควรโวยวายด่าทอกัน ผู้ประกอบการควรชี้แจงผลกำไรของบริษัทให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนและโปร่งใสเป็นธรรม

ผู้ตอบคนที่ 10 สวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ห้องพยาบาล โรงอาหาร ควรเพียงพอกับความต้องการ การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

4. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ตอบคนที่ 1 ไม่มีข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบคนที่ 2 ควรส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการกิจการ เช่น ความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการ การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกาหารือ ให้ความรู้กฎหมายแรงงานทุกด้าน โดยเน้นการดำเนินการเรียกร้องสิทธิที่ถูกต้องแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างระดับปฏิบัติการ

ผู้ตอบคนที่ 3 ไม่มีข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบคนที่ 4 บริษัทควรจะจัดอบรมกฎหมายแรงงานให้พนักงานและผู้บริหารได้ทราบ

ผู้ตอบคนที่ 5 การสร้างแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร

ผู้ตอบคนที่ 6 การจัดสภาพการจ้างที่เหมาะสม มีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้ตอบคนที่ 7

- การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเดือนละ 1 ครั้ง
- ควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหากรณีมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น โดยมีตัวแทนทั้งฝ่าย นายจ้างและลูกจ้าง และรัฐร่วมด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นเวทีให้ทุกฝ่ายได้มีทางออก และเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา

ผู้ตอบคนที่ 8 ขณะนี้แรงงานสัมพันธ์ในจังหวัดระยองรู้จักแต่สิทธิ แต่ไม่รู้หน้าที่ และการไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน การจะแก้ไขปัญหาภายในองค์กรที่ดีควรแก้ไขด้วยระบบ ทวิภาคี แต่อย่าใช้ที่ปรึกษาเป็นตัวต่อปัญหา และสร้างปัญหาให้ยุ่งยากมากขึ้น

ผู้ตอบคนที่ 9 ในการที่จะยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างต้องการเก็บข้อมูล หลักฐานรวบรวมให้ชัดเจน เพื่อหาข้อยุติให้โปร่งใสและเป็นธรรมตัวแทนลูกจ้างต้องยอมรับเหตุผลของตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนนายจ้างต้องแสดงความเป็นธรรมให้กับลูกจ้างครับ

ผู้ตอบคนที่ 10 การจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการศึกษานำเสนอความต้องการของพนักงานเสนอนายจ้าง

ภาคผนวก ค

ตารางกลุ่มเป้าหมายในตอบแบบสอบถาม

ตารางกลุ่มเป้าหมายในตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ชื่อบริษัท ที่เกิดการพิพาทแรงงานช่วงปี 2549-2550	จำนวนพนักงานของบริษัท (โดยประมาณ) จำนวนคน
1	บริษัทยามาดะสมบรูณ์ จำกัดสหภาพฯ ยามาดะสมบรูณ์ประเทศไทย	210
2	บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย)จำกัดลูกจ้างของบริษัท General Motor (ปท) จำกัด	1006
3	บริษัทคาร์ดิแนลเฮล์ 222 (ปท) จำกัดสหภาพฯคาร์ดิแนลเฮล์	1804
4	บริษัทแคนาดอลเอเชีย จำกัดลูกจ้างบริษัทแคนาดอลเอเชีย จำกัด	504
5	บริษัท ไทยอาซาคาวา จำกัดสหภาพฯอาซาคาวาประเทศไทย	500
6	บริษัทบางกอกอีสเทิร์นคอยล์เซ็นเตอร์สหภาพฯบางกอกอีสเทิร์น คอยล์	239
7	บริษัท ไทยอาซาคาวา จำกัด	500
8	บริษัท ออโต้อัลลายแอนซ์ (ปท) จำกัดสหภาพฯ ฟอร์ดและมาสด้า(ปท)	3413
9	บริษัท ไทย ซัมมิท อีสเทิร์น ซีบอร์ดออโต้พาร์ท อินดัสตรี้ จำกัดสหภาพฯ ฟอร์ดและมาสด้า(ปท)	260
10	บริษัทวีสทีออน (ประเทศไทย) จำกัดสหภาพฯ ฟอร์ดและมาสด้า(ปท)	291
11	บริษัทไทยเมริเอะจำกัดพนักงานและลูกจ้าง	194
12	บริษัท เอส ไอ จี คอมมิบล๊อก จำกัดสหภาพฯ เอส ไอ จี	320
13	บริษัทบริดสโตน เมตัลฟาสหภาพฯ เมตัลฟา ประเทศไทย	259
14	บริษัทนิชินโบะสมบรูณ์ ออโต้โมทีฟ จำกัดพนักงานบริษัท	233
15	บริษัทไทยออโต้เพรสพาร์ท จำกัดสหภาพฯไทยออโต้เพรสพาร์ท	203
16	บริษัทที โอ ลิท ไทย ไดมอนด์ จำกัดลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง	103
17	บริษัทอิงเกรส ออโต้เวนเจอร์ จำกัดลูกจ้างของบริษัทยื่นข้อเรียกร้อง	225
	รวม	10,264

ที่มา: สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน

ภาคผนวก ง

ตาราง Yamane

ตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane

Sample Size (n) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนต่าง ๆ						
Size of Population(N)	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	B	B	B	B	222	83
1,000	B	B	B	385	206	91
1,500	B	B	938	441	316	94
2,000	B	B	714	476	333	95
2,500	B	1,250	769	500	345	96
3,000	B	1,364	811	517	353	97
3,500	B	1,458	843	530	359	97
4,000	B	1,538	870	541	364	98
4,500	B	1,607	891	549	367	98
5,000	B	1,667	909	556	370	98
6,000	B	1,765	938	566	375	98
7,000	B	1,842	959	574	378	99
8,000	B	1,905	976	580	381	99
9,000	B	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,001	2,439	1,099	621	398	100
∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

อ้างอิง: (Yamane 1970:886) จากหนังสือ Yamane, Taro Statistics, An Introductory Analysis 2 Ad Edition Happer 8 Row, Publishers New York 1970

ภาคผนวก จ

ตาราง Outputs โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V.11

ตาราง Outputs โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V.11

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	298	74.5	74.5	74.5
	หญิง	102	25.5	25.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25 ปี	102	25.5	25.5	25.5
	25 – 29 ปี	178	44.5	44.5	70.0
	30 – 34 ปี	78	19.5	19.5	89.5
	35 ปีขึ้นไป	42	10.5	10.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ม.6 / ปวช	212	53.0	53.0	53.0
	อนุปริญญา / ปวส	90	22.5	22.5	75.5
	ปริญญาตรี	90	22.5	22.5	98.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.0	2.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับบริหาร	40	10.0	10.0	10.0
	ระดับพนักงาน	360	90.0	90.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

จำนวนพนักงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 50 คน	101	25.3	25.3	25.3
	51 – 200 คน	40	10.0	10.0	35.3
	201 – 500 คน	30	7.5	7.5	42.8
	501 คนขึ้นไป	229	57.3	57.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 10,000 บาท	267	66.8	66.8	66.8
	10,001 – 19,999 บาท	91	22.8	22.8	89.5
	20,000 – 29,999 บาท	21	5.3	5.3	94.8
	30,000 บาทขึ้นไป	21	5.3	5.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1 - การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	400	1	5	3.18	.940
a2 - การส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ	400	1	5	3.02	.981
a3 - การร่วมมือกันระหว่างนายจ้างลูกจ้าง พัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานส่วนร่วม	400	1	5	3.19	.947
a4 - สร้างเสริมให้มีการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานร่วมกันโดยนายจ้างและลูกจ้างยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	400	1	5	3.08	.948
AA	400	1.00	5.00	3.1181	.83637
Valid N (list wise)	400				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1 - การยึดถือสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาแรงงานและกฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องเป็นกติกาทั้งนายจ้างและลูกจ้าง	400	1	5	3.33	.834
b2 - การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด	400	1	5	3.17	.094
b3 - นายจ้างและลูกจ้างจะไม่ละเมิดล่วงเกินหรือกระทำใด ๆ อันก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อสิทธิของแต่ละฝ่าย	400	1	5	3.30	.867
b4 - ลูกจ้างและนายจ้างยึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลง (สภาพการจ้าง) อย่างเคร่งครัด	400	1	5	3.26	.898
BB					
Valid N (list wise)	400	1.00	5.00	3.2656	.73698

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c1 - การพัฒนาปรับปรุงระบบค่าจ้าง ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	400	1	5	3.08	1.096
c2 - การพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการโดยการมีส่วนร่วมของพนักงาน	400	1	5	3.00	1.121
c3 - การพัฒนาปรับปรุงกำหนดวันและเวลาการทำงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด	400	1	5	3.26	.951
c4 - ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจเงื่อนไขข้อบังคับ ในการทำงานเพื่อลดการเกิดข้อขัดแย้งด้านแรงงาน	400	1	5	3.12	.968
CC	400	1.00	5.00	3.1144	.09332
Valid N (list wise)	400				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d1 - เมื่อเกิดการพิพาทกฎหมายได้กำหนดเวลาให้นายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐต้องเข้าร่วมประนอมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นขั้นตอนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทได้	400	1	5	3.11	.938
d2 - เจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่เป็นกลางในการไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	400	1	5	3.09	.933
d3 - ความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยคู่กรณี ต้องยึดหลัก “ความเป็นธรรม ” ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	400	1	5	3.16	.968
d4 - การไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่รัฐหากได้รับความสมัครใจร่วมมือของคู่กรณี ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	400	1	5	3.19	.904
DD	400	1.00	5.00	3.1381	.80829
Valid N (list wise)	400				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
e1 - กฎหมายมอบอำนาจให้รัฐมนตรีเข้าร่วมวินิจฉัยชี้ขาดระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมจะส่งผลให้ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยุติลงได้อย่างรวดเร็ว	400	1	5	3.14	.909
e2 - การชี้ขาดข้อพิพาทโดยการสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้างพร้อมยอมรับผลการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้อย่างมาก	400	1	5	3.12	.973
e3 - การชี้ขาดข้อพิพาทด้วนคนกลางซึ่งมีความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์และมความเป็นธรรมส่งผลต่อการแก้ ไขข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	400	1	5	3.12	.933
e4 - การชี้ขาดข้อพิพาทตามกฎหมายแรงงานเป็นมาตรการที่ประสิทธิภาพในการระงับข้อพิพาทแรงงานเพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับนายจ้าง , ลูกจ้างและสังคมได้	400	1	5	3.16	.934
EEValid N (list wise)	400	1.00	5.00	3.1362	.82520
	400				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท	400	1	10	5.46	1.745
Valid N (list wise)	400				

Group Statistics

เพศ		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท	ชาย	298	5.32	1.830	.106
	หญิง	102	5.87	1.398	.138

Independent Samples Test

	Leven's Test for Equality of Vairances		t – test for Equality of means						
								95%Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท Equal variances assumed	8.103	.005	-2.807	398	.005	-.56	.199	-.947	-.167
Equal variances not assumed			-3.196	227.591	.002	-.56	.174	-.901	-.214

Descriptive

ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95 % Confidence Interval forMean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 25 ปี	102	5.28	1.685	.167	4.95	5.62	1	10
25 – 59 ปี	178	5.53	1.658	.124	5.29	5.78	1	10
30 – 34 ปี	78	5.08	1.912	.217	4.65	5.51	1	10
35 ปีขึ้นไป	42	6.26	1.697	.262	5.73	6.79	2	9
Total	400	5.46	1.745	.087	5.29	5.63	1	10

Descriptive

ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95 % Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ม.6/ปวช	212	5.04	1.659	.114	4.82	5.27	1	9
อนุปริญญ /ปวส	90	6.31	1.765	.186	4.94	5.68	1	10
ปริญญาตรี	90	6.42	1.469	.155	6.11	6.73	1	10
สูงกว่าปริญญาตรี	8	7.25	1.581	.559	5.93	8.57	1	9
Total	400	5.46	1.745	.087	5.29	5.63	1	10

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท

(I) วุฒิการศึกษา	(J) วุฒิการศึกษา	Mean Difference (I – J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ม.6/ปวช	อนุปริญญา/ปวส	-.27	.207	.194	-.67	.14
	ปริญญาตรี	-1.38*	.207	.000	-.179	-.97
	สูงกว่าปริญญาตรี	-2.21*	.591	.000	-3.37	-1.05
อนุปริญญา/ปวส	ม.6/ปวช	.27	.207	.194	-.14	.67
	ปริญญาตรี	-1.11*	.245	.000	-1.59	-.63
	สูงกว่าปริญญาตรี	-1.94*	.606	.001	-3.13	-1.05
ปริญญาตรี	ม.6/ปวช	1.38*	.207	.000	.97	1.79
	อนุปริญญา/ปวส	1.11*	.245	.000	.63	1.59
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.83	.606	.173	-2.02	.36
สูงกว่าปริญญาตรี	ม.6/ปวช	2.21*	.591	.000	1.05	3.37
	อนุปริญญา/ปวส	1.94*	.606	.001	.75	3.13
	ปริญญาตรี	.83	.606	.173	-.36	2.02

Group Statistics

ตำแหน่งงาน		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท	ระดับบริหาร	40	6.73	1.569	.248
	ระดับพนักงาน	360	5.32	1.708	.090

ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95 % Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 50 คน	101	5.56	1.905	.190	5.19	5.94	1	9
51 – 200 คน	40	5.48	1.261	.199	5.07	5.88	2	8
201 – 500 คน	30	5.77	2.239	.409	4.93	6.60	1	10
501 คนขึ้นไป	229	5.37	1.674	.111	5.15	5.58	1	10
Total	400	5.46	1.745	.087	5.29	5.63	1	10

Descriptive

ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95 % Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า10,000 บาท	267	5.10	1.620	.099	4.91	5.30	1	10
10,001 - 19,999 บาท	91	5.85	1.819	.191	5.47	6.23	1	10
20,000 - 29,999 บาท	21	6.67	1.390	.303	6.03	7.30	4	10
30,000 บาทขึ้นไป	21	7.10	1.513	.330	6.41	7.78	3	9
Total	400	5.46	1.745	.087	5.29	5.63	1	10

Correlations

		AA	BB	CC	ABC	ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท
AA	Pearson Correlation	1	.739*	.789*	.908*	.584*
	Sig.(2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
BB	Pearson Correlation	.739*	1	.756*	.903*	.484*
	Sig.(2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
CC	Pearson Correlation	.908*	.903*	.921*	1	.568*
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	400	400	400	400	400
ABC	Pearson Correlation	.908*	.903*	.921*	1	.568*
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	400	400	400	400	400
ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท	Pearson Correlation	.584*	.484*	.485*	.568*	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	400	400	400	400	400

Correlations

		DD	EE	DE	ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท
DD	Pearson Correlation	1	.805*	.949*	.460*
	Sig.(2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400
EE	Pearson Correlation	.805*	1	.951*	.440*
	Sig.(2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	400	400	400	400
DE	Pearson Correlation	.949*	.951*	1	.473*
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	400	400	400	400
ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท	Pearson Correlation	.460*	.440*	.473*	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	400	400	400	400

Variables Entered/Remove

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	**ABCa,BB,AA**	**.**	**Enter**

a. Tolerance = .00**0** Limit reached.

b. Dependent Variable

ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F change	
1	.591*	.349	.344	1.413	.349	70.804	3	396	.000	1.433

a. Predictors : (Constant),ABC,BB,AA

b. Dependent Variable : ระดับความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้ เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานจังหวัด

Residuals Statistics

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	**DE,DD**	**.**	**Enter**

a. Tolerance = .00**0** Limit reached.

b. Dependent Variable

ระดับของความสำเร็จที่สามารถตกลงกันได้เมื่อเกิดการพิพาทแรงงานในบริษัท

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F change	
1	.475*	.225	.221	1.540	.225	57.726	2	397	.000	1.302

ภาคผนวก ฉ

การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

หลังจากให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 4 คน ได้ผลการตรวจสอบดังนี้

****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.1775	.9398	400.0
2.	A2	3.0250	.9807	400.0
3.	A3	3.1925	.9475	400.0
4.	A4	3.0775	.9480	400.0
5.	B1	3.3250	.8343	400.0
6.	B2	3.1750	.9036	400.0
7.	B3	3.2975	.8665	400.0
8.	B4	3.2650	.8982	400.0
9.	C1	3.0800	1.0962	400.0
10.	C2	2.9975	1.1206	400.0
11.	C3	3.2600	.9511	400.0
12.	C4	3.1200	.9685	400.0
13.	D1	3.1150	.9375	400.0
14.	D2	3.0850	.9327	400.0
15.	D3	3.1600	.9679	400.0
16.	D4	3.1925	.9042	400.0
17.	E1	3.1450	.9089	400.0
18.	E2	3.1175	.9727	400.0
19.	E3	3.1225	.9326	400.0
20.	E4	3.1600	.9336	400.0
21.	FF	5.4575	1.7452	400.0

N of Cases = 400.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.2642	2.9975	5.4575	2.4600	1.8207	.2595

Reliability Coefficients 21 items

ภาคผนวก ช

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ กรกช . ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ
2. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ธันยวัฒน์ รัตนสัค. ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พูนวรางค์. ตำแหน่ง Sales Engineer
4. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ สุรชัย ปลั่งสมบัติ.. ตำแหน่ง ประธานกรรมการ IMED CO., LTD./ ครส.
5. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ Nam. ตำแหน่ง Marketing
6. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ นายเอกศิษฏ์ อริยไตรรัตน์. ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป อริยไตรรัตน์เทรดดิ้ง , ที่ปรึกษา บริษัท นิวแอสเซท แอดไวเซอรี่ จำกัด / บริษัท การจัดการบุคลากร จำกัด / บริษัท เอ็นเนอร์จี่ ไทยเทรดดิ้ง ฮับ จำกัด

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายธรรมนูญ ยิ้มละมัย
วัน เดือน ปีเกิด	6 กันยายน 2503
สถานที่เกิด	อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปีการศึกษา 2546
สถานที่ทำงาน	บริษัทไทย ซัมมิท อีสเทิร์น ซีบอร์ด โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน 1