

Bestseller



การจัดการ แรงงานสัมพันธ์ และ กฎหมายแรงงาน

- แนวคิดและทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งกฎหมายแรงงานที่ใช้เป็นหลักในการบริหารแรงงาน
- เหมาะกับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ราชบัณฑิตการการจัดการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน คณะวิทยาการจัดการ บริหารธุรกิจ บริหารศาสตร์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิติศาสตร์ และรัฐศาสตร์
- เหมาะกับนายจ้างและลูกจ้างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน

รศ. สมคิด บางโม

การจัดการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน

โดย รศ. สมคิด บางโม

สงวนลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย โดย รศ. สมคิด บางโม © พ.ศ.2563

ห้ามคัดลอก ลอกเลียน ดัดแปลง ทำซ้ำ จัดพิมพ์ หรือกระทำการอื่นใด โดยวิธีการใดๆ ในรูปแบบใดๆ ไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้ เพื่อเผยแพร่ในสื่อทุกประเภท หรือเพื่อวัตถุประสงค์ใดๆ นอกจากจะได้รับอนุญาต

SE-ED

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

inspiration starts here

สมคิด บางโม.

การจัดการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน. : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2563.
240 หน้า.

1. แรงงานสัมพันธ์. 2. กฎหมายแรงงาน.

I. ชื่อเรื่อง.

658.315

Barcode (e-book) 9786160840076

ผลิตและจัดจำหน่ายโดย



บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
SE-EDUCATION PUBLIC COMPANY LIMITED

เลขที่ 1858/87-90 ถนนเทพรัตน แขวงบางนาใต้ เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260
โทรศัพท์ 0-2826-8000

>> หากมีคำแนะนำหรือติชม สามารถติดต่อได้ที่ comment@se-ed.com



คำนำ

การดำเนินชีวิตในสังคมทุนนิยมอย่างประเทศทางตะวันตกและประเทศไทยนั้น ย่อมประกอบด้วยนายจ้างและลูกจ้างจำนวนมากต่างมุ่งหวังที่จะมีชีวิตที่มีความผาสุก ประกอบหน้าที่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งหวังให้สถานประกอบการของตนเองเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป การที่จะเป็นไปตามความปรารถนาดังกล่าว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นายจ้างต้องเห็นอกเห็นใจลูกจ้าง ไม่เอาัดเอาเปรียบ และมีเมตตาธรรม ส่วนลูกจ้างต้องตั้งใจทำงานให้นายจ้างอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องศึกษา เรียนรู้ และถือปฏิบัติต่อกัน

อีกประการหนึ่ง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ซึ่งมีอยู่หลายฉบับเพื่อรักษาสิทธิของตนเองและเพื่อไม่ให้ปฏิบัติผิดกฎหมายโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ อันจะนำไปสู่ความเดือดร้อนและเป็นผลเสียต่ออาชีพ และสถานประกอบการของตน

หนังสือ *การจัดการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน* เล่มนี้จึงรวบรวมเรียบเรียง ความรู้ทั้ง 2 ประการ ดังกล่าวไว้ให้ศึกษา โดยเขียนสั้นๆ และอ่านง่าย เข้าใจง่าย เป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ยังใช้เป็นตำราเรียน และหนังสือค้นคว้า สำหรับนักศึกษาปริญญาตรีในสถานศึกษาต่างๆ ได้อีกด้วย

ผู้เขียนจึงหวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ให้เกียรติใช้หนังสือเล่มนี้สมเจตนารมณ์

(รองศาสตราจารย์สมคิด บางโม)

Somkid_bm@hotmail.com



SE-ED

inspiration starts here



สารบัญ

ตอนที่ 1 แรงงานสัมพันธ์

บทที่ 1 แนวคิดและหลักการแรงงานสัมพันธ์.....	15
1.1 ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์.....	15
1.2 องค์ประกอบและลักษณะความสัมพันธ์.....	18
1.3 ระบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง.....	19
1.4 บทบาทของฝ่ายจัดการ.....	20
1.5 บทบาทของรัฐบาลด้านแรงงานสัมพันธ์.....	22
1.6 ความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงาน.....	22
1.7 ความรับผิดชอบของลูกจ้างและของนายจ้าง.....	24
1.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์.....	25
1.9 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.....	30
1.10 สิทธิของลูกจ้าง.....	32
1.11 สิทธิของนายจ้าง.....	34
1.12 การร้องทุกข์.....	35
1.13 การเจรจาต่อรอง.....	36
1.14 การนัดหยุดงาน.....	39
1.15 สหภาพแรงงาน.....	43
1.16 วินัยและการลงโทษทางวินัย.....	52

1.17	มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม (SA8000)	56
1.18	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	59
1.19	กระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย).....	60

บทที่ 2 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (แก้ไข พ.ศ. 2544) 61

2.1	กิจการไม่อยู่ในบังคับของพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์	61
2.2	นิยามสำคัญ	61
2.3	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	62
2.4	ข้อพิพาทแรงงาน	64
2.5	การปิดงานและการนัดหยุดงาน	67
2.6	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	70
2.7	คณะกรรมการลูกจ้าง.....	71
2.8	สมาคมนายจ้าง.....	73
2.9	สหภาพแรงงาน	75
2.10	สหพันธ์นายจ้างและสภาองค์การนายจ้าง	81
2.11	สหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้าง	81
2.12	การกระทำที่ไม่เป็นธรรม	82
2.13	บทกำหนดโทษ.....	85
2.14	คำพิพากษาฎีกาแรงงานสัมพันธ์ที่น่าสนใจ	88

บทที่ 3 พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์..... 91

3.1	นิยามที่สำคัญ	91
3.2	คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	92
3.3	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์.....	92
3.4	สหภาพการจ้าง	93
3.5	การเจรจาเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง.....	94
3.6	ข้อพิพาทแรงงาน.....	95
3.7	การระงับข้อพิพาทแรงงาน	95
3.8	การห้ามเลิกจ้างระหว่างเจรจา	96

3.9 การห้ามนายจ้างกระทำการเกี่ยวกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	97
3.10 การห้ามบุคคลใดๆ กระทำการเกี่ยวกับสหภาพรัฐวิสาหกิจ.....	97
3.11 การห้ามนายจ้างเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงมีผลใช้บังคับ.....	97
3.12 การใช้สิทธิของผู้เสียหายกรณีนายจ้างฝ่าฝืน.....	98
3.13 อำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์.....	98
3.14 การตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	98
3.15 ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและการจดทะเบียน.....	99
3.16 การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	100
3.17 สิทธิของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	100
3.18 สิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	101
3.19 กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	101
3.20 การกระทำการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามมติของ ที่ประชุมใหญ่.....	102
3.21 การปฏิบัติของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการคุ้มครอง.....	102
3.22 การปฏิบัติของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง.....	103
3.23 หน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	103
3.24 อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อสมาชิก.....	103
3.25 การสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือคณะกรรมการออกจาก ตำแหน่ง.....	104
3.26 การอุทธรณ์.....	104
3.27 การเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	104
3.28 สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ.....	105
3.29 บทกำหนดโทษ.....	106

ตอนที่ 2 กฎหมายแรงงาน

บทที่ 4 สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	111
4.1 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน.....	111
4.2 สิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง.....	113

4.3	หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง.....	114
4.4	ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน.....	115

บทที่ 5 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไข พ.ศ. 2560).....117

5.1	ลักษณะของกฎหมายแรงงาน.....	117
5.2	แนวคิดในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน.....	118
5.3	การตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	118
5.4	ขอบเขตของการใช้บังคับ.....	118
5.5	คำนิยามที่สำคัญ.....	119
5.6	ดอกเบียและเงินเพิ่ม.....	121
5.7	เงินประกันการทำงาน.....	121
5.8	หน้าที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง.....	122
5.9	กรณีผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน.....	123
5.10	สัญญาาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม.....	123
5.11	หน้าที่ของนายจ้าง.....	123
5.12	การล่วงเกินทางเพศ.....	124
5.13	การเลิกจ้างสัญญา.....	124
5.14	การนับระยะเวลาการทำงาน.....	125
5.15	เวลาทำงานปกติ.....	125
5.16	การทำงานล่วงเวลา.....	126
5.17	การทำงานในวันหยุด.....	126
5.18	วันหยุดของลูกจ้าง.....	127
5.19	วันลาหยุด.....	128
5.20	การใช้แรงงานหญิง.....	130
5.21	การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน.....	132
5.22	การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน.....	134
5.23	คณะกรรมการค่าจ้าง.....	138
5.24	สวัสดิการ.....	139
5.25	การจัดทำเอกสารการจ้าง.....	140



5.26 การพักงาน.....	143
5.27 การจ่ายค่าชดเชย.....	143
5.28 พุทธการณที่ถือเป็นการเลิกจ้าง	146
5.29 ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย.....	146
5.30 การยื่นคำร้องกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	155
5.31 อายุความฟ้องร้องคดีแรงงาน.....	156
5.32 อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน	157
5.33 บทกำหนดโทษ.....	157
5.34 สิทธิประโยชน์ใหม่จาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน 2560.....	160

บทที่ 6 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 (แก้ไข พ.ศ. 2561).....161

6.1 สาเหตุแห่งการจ่ายเงินทดแทน.....	161
6.2 การจ่ายเงินทดแทน.....	163
6.3 อัตราค่าทดแทน.....	165
6.4 ระยะเวลาจ่ายค่าทดแทน	165
6.5 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย	166
6.6 ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน.....	166
6.7 การคุ้มครองเงินทดแทน.....	166
6.8 สิทธิต่างๆ เกี่ยวกับเงินทดแทน	167
6.9 คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน.....	167
6.10 คณะกรรมการการแพทย์.....	168
6.11 กองทุนเงินทดแทน	169
6.12 การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง.....	170
6.13 การยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน	171
6.14 บทกำหนดโทษ.....	172
6.15 ค่ารักษาพยาบาลตาม พ.ร.บ.เงินทดแทน	173

บทที่ 7 พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522..... 177

7.1 หลักการของกฎหมายศาลแรงงาน.....	177
------------------------------------	-----

7.2 ประเภทของศาลแรงงาน.....	179
7.3 คดีแรงงาน	180
7.4 องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน	183
7.5 การส่งคำคู่ความและเอกสาร.....	183
7.6 ค่าฤชาธรรมเนียม.....	183
7.7 การฟ้องคดีในศาลแรงงาน	183
7.8 การยื่นคำฟ้องในคดีแรงงาน.....	184
7.9 การนัดพิจารณา	184
7.10 การไกล่เกลี่ย.....	184
7.11 การกำหนดประเด็นข้อพิพาท.....	184
7.12 กรณีคู่ความไม่มาศาล.....	185
7.13 การขอพิจารณาคดีใหม่	185
7.14 การสืบพยานคดีแรงงาน	186
7.15 การพิพากษา.....	187
7.16 การพิพากษาคดีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม.....	187
7.17 การอุทธรณ์.....	188
7.18 การพิจารณาคดีของศาลฎีกา.....	189
7.19 วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับคดี.....	189
7.20 การบังคับคดี.....	190

บทที่ 8 พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2542 (แก้ไข 2561)..... 193

8.1 พ.ร.บ.ไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างบางประเภท	193
8.2 นิยามศัพท์ที่สำคัญ	194
8.3 คณะกรรมการประกันสังคม	195
8.4 คณะกรรมการการแพทย์.....	196
8.5 สำนักงานประกันสังคม	196
8.6 กองทุนประกันสังคม	197
8.7 การสำรวจการประกันสังคม	198
8.8 การเป็นผู้ประกันตน	198



8.9 เงินสมทบ.....	199
8.10 สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน.....	201
8.11 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย.....	201
8.12 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร.....	204
8.13 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ.....	205
8.14 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย.....	205
8.15 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร.....	206
8.16 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ.....	207
8.17 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน.....	211
8.18 อัตราการรับประโยชน์ทดแทน.....	213
8.19 การอุทธรณ์.....	216
8.20 บทกำหนดโทษ.....	216
บรรณานุกรม.....	218
ภาคผนวก : กิจกรรมทบทวนความรู้ บทที่ 1-8.....	220
เฉลยกิจกรรม.....	238



SE-ED

inspiration starts here

ตอนที่ 1 แรงงานสัมพันธ์

- บทที่ 1 แนวคิดและหลักการแรงงานสัมพันธ์
- บทที่ 2 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (แก้ไข 2544)
- บทที่ 3 พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

SE-ED
inspiration starts here





SE-ED

inspiration starts here



แนวคิดและหลักการ แรงงานสัมพันธ์

คำว่า แรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation) เดิมใช้คำว่า อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relation) ต่อมามีคนงานภาคบริการและการค้ามากขึ้น ได้มีการใช้คำว่า **พนักงานสัมพันธ์** เพิ่มขึ้น คำดังกล่าวทั้ง 3 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกันคือ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและเป็นกลุ่มระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างโดยมีสหภาพแรงงานเป็นสื่อและโดยการสัมพันธ์กันเอง

inspiration starts here

1.1 ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ มีดังนี้

1.1.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์

ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป มีนักคิดและบุคคลสำคัญเสนอแนวคิดไว้ต่างๆ กัน ที่สำคัญมีดังนี้

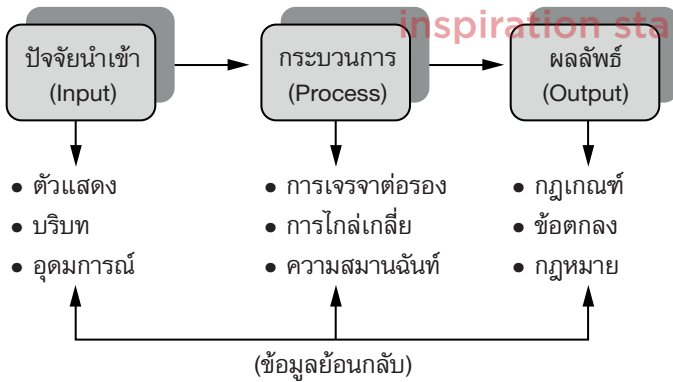
อดัม สมิท (Adam Smith) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ พ.ศ. 2266–2333 เสนอแนวคิดว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่ต่างกัน ลูกจ้างต้องการค่าจ้างสูง แต่นายจ้างต้องการลดต้นทุน จึงพยายามลดค่าจ้างให้ต่ำลงทุกวิถีทาง ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน ในศตวรรษที่ 18 นายจ้างได้เริ่มรวมตัวกันตั้งเป็นสมาคมก่อน ต่อมาลูกจ้างรวมตัวกันตั้งเป็นสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองเรื่องค่าจ้างแรงงาน อดัม สมิท กล่าวว่า การกระทำอย่างก้าวร้าวรุนแรงเพื่อเรียกร้องสิทธิ์หรือผลประโยชน์อย่างเกินกว่าเหตุ ผลสุดท้ายคือ ต่างฝ่ายต่างไม่ได้รับผลดี นอกจากความเสียหายเป็นสิ่งที่ตอบแทน

คาร์ล มากซ์ (Karl Marx) นักกฎหมายชาวเยอรมัน พ.ศ. 2361–2426 เป็นผู้ที่มีความคิดเป็นปฏิปักษ์กับพวกนายทุน เขามีความคิดว่าความเป็นธรรมในสังคมและเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อมีการทำลายล้างชนชั้นนายทุนหรือยกเลิกลัทธิทุนนิยมเท่านั้น เมื่อชนชั้นแรงงานเป็นชนชั้นสามัญทางสังคมเมื่อใด ความเป็นธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจที่แท้จริงจึงจะเกิดขึ้นได้

จอห์น ที. ดันลอป (John T. Dunlop) นักวิชาการคนสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ ได้เสนอทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในปี ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปอย่างกว้างขวาง ดันลอป กล่าวว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นระบบย่อยของระบบสังคม ซึ่งเป็นระบบใหญ่ทั้งหมด

ดันลอปเสนอทฤษฎีว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยตัวแสดง (Actor) ที่แน่นอน บริบทที่แน่นอน (Context) และอุดมการณ์ (Ideology) ทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กันทำให้เกิดกฎเกณฑ์ต่างๆ ขึ้น

ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของดันลอปที่นำมาใช้วิเคราะห์แรงงานสัมพันธ์ อธิบายได้ดังนี้



รูปที่ 1.1 ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์

อธิบายทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ได้ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึงสิ่งที่ใส่เข้าไปในระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแสดง บริบท และอุดมการณ์

- **ตัวแสดง** ได้แก่ ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้าง

- *บริบท* หมายถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี
- *อุดมการณ์* หมายถึงความเชื่อต่างๆ ที่ตัวแสดงและสังคมยึดถือ ได้แก่ ระบบประชาธิปไตย ระบบคอมมิวนิสต์ ระบบชนชั้น และระบบนายทุน เป็นต้น

กระบวนการ (Process) หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินในระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการประชุมสร้างกฎเกณฑ์ต่างๆ

ผลลัพธ์ (Output) หมายถึงผลที่เกิดจากการทำกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ข้อตกลง กฎระบบต่างๆ และกฎหมาย

1.1.2 แนวคิดทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของคินลอป

คินลอป ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการในทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของเขา ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของทุนในการผลิตและอาจอยู่ในภาคเอกชนหรือภาครัฐวิสาหกิจก็ได้
2. ตัวแสดงอาจประกอบด้วย 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล
3. บริบทที่สำคัญของระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่
 - (1) เทคโนโลยีของสถานประกอบการและชุมชน
 - (2) ข้อจำกัดทางด้านการตลาดหรืองบประมาณ
 - (3) สถานการณ์และการกระจายอำนาจในสังคมใหญ่
4. อุดมการณ์ของระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นส่วนสำคัญของความคิดร่วมกันที่ไปกำหนดบทบาทของตัวแสดงแต่ละฝ่าย

1.1.3 แนวคิดทฤษฎีเอกภาพของฮัลฟอร์ด เรดดิช (Halford Reddish)

เรดดิช ได้เสนอทฤษฎีเอกนิยมหรือความเป็นหนึ่ง (Unitary Theory) ในปี ค.ศ. 1966 (พ.ศ. 2509) มีสาระสำคัญสรุปได้ว่าองค์กรธุรกิจทุกแห่งมีความปรองดองและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน องค์กรธุรกิจไม่มีความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เจ้าของทุนและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนในการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพ ทุกคนในองค์กรได้รับประโยชน์ร่วมกัน เจ้าของทุนได้กำไรระดับสูง ลูกจ้างได้ค่าตอบแทนอย่างงาม

แนวความคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับอุดมการณ์ที่ฝ่ายจัดการแสดงบทบาทเป็น บิดาต่อลูกจ้างที่เป็นผู้น้อยในองค์กร ทฤษฎีนี้ไม่ยอมรับสหภาพแรงงาน ถือว่าสหภาพแรงงาน เป็นเสมือนโรคภัยของสังคม

1.1.4 แนวคิดทฤษฎีพหุนิยมของเคล็ก (H.A. Clegg)

เคล็ก ได้เสนอทฤษฎีความขัดแย้งที่เน้นพหุนิยม (Pluralism) ในปี ค.ศ. 1985 (พ.ศ. 2528) มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า

ภายใต้ระบบการเมืองประกอบขึ้นด้วยกลุ่มต่างๆ ที่มีผลประโยชน์และความเชื่อเป็นของตนเอง ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องอาศัยความร่วมมือและความเห็นพ้องของกลุ่มต่างๆ จะต้องมีมาตรการตัดสินใจชี้ขาดโดยรัฐบาลฝ่ายเดียว หากแต่ต้องใช้ความประนีประนอม ในด้านแรงงานสัมพันธ์ก็เช่นเดียวกัน นายจ้างและลูกจ้างย่อมเป็นกลุ่มที่มีผลประโยชน์และความเชื่อเป็นของตนเอง การตัดสินใจใดๆ ในด้านแรงงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้ง 2 ฝ่ายรวมทั้งรัฐบาลด้วย

แนวความคิดนี้สะท้อนให้เห็นการให้ความสำคัญของกลุ่มพลังต่างๆ ทฤษฎีนี้ยอมรับว่า สหภาพแรงงานเป็นกลุ่มพลังกลุ่มหนึ่ง การตัดสินใจขัดแย้งใดๆ ด้วยการเจรจาต่อรองเป็นสิ่งจำเป็น ถือเป็นเครื่องมือของระบบแรงงานสัมพันธ์ ปัจจุบันแนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง

1.2 องค์ประกอบและลักษณะของความสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกสิ่งทุกอย่างที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง หรือกลุ่มลูกจ้างกับนายจ้าง นับตั้งแต่ลูกจ้างได้รับเข้าทำงานจนถึงออกจากงาน

จอห์น ที. ดันลอป ให้คำนิยามแรงงานสัมพันธ์ในแง่ที่เป็นระบบย่อย (Subsystem) ของระบบสังคม ซึ่งเขาเป็นต้นคิดการวิเคราะห์ระบบแรงงานสัมพันธ์และกล่าวถึงองค์ประกอบของแรงงานสัมพันธ์ไว้ดังนี้

ผู้เกี่ยวข้องกับระบบแรงงานสัมพันธ์มี 3 กลุ่มคือ

1. ลูกจ้างและองค์การลูกจ้าง
2. นายจ้างและองค์การนายจ้าง
3. หน่วยงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ

ลักษณะความสัมพันธ์

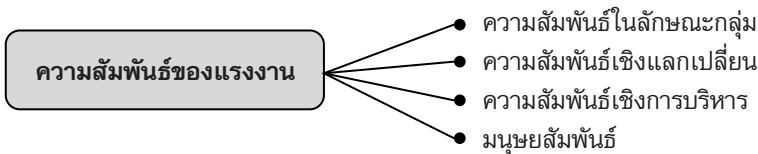
อัลแลน แฟลนเดอร์ส (Allan Flanders) จำแนกความสัมพันธ์ของแรงงานออกเป็น 4 แบบ ตามลักษณะของกฎเกณฑ์ที่ควบคุมความสัมพันธ์นั้นๆ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ในลักษณะกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มลูกจ้างกับกลุ่มนายจ้าง กฎที่ควบคุมความสัมพันธ์แบบนี้ ได้แก่ กฎหมายหรือข้อตกลงว่าด้วยกระบวนการเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

2. ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ได้แก่ ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในฐานะผู้ซื้อกับผู้ขายแรงงานมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทน กฎที่ควบคุมความสัมพันธ์แบบนี้คือ กฎหมาย ข้อตกลง หรือสัญญาว่าด้วยการจ้างต่างๆ

3. มนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มลูกจ้าง เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มทำงาน กลุ่มผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มรูปแบบใด เป็นไปเพื่อสนองความต้องการส่วนตั้มากกว่าสถาบัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับพื้นฐานผลประโยชน์ร่วมกัน อารมณ์ความรู้สึก ความเชื่อ และค่านิยมของกลุ่มลูกจ้าง

4. ความสัมพันธ์เชิงการบริหาร ได้แก่ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการใช้อำนาจบังคับบัญชาและการปฏิบัติ กฎที่ควบคุมความสัมพันธ์ ได้แก่ ข้อบังคับการทำงาน ระเบียบวินัย และคำสั่งของฝ่ายจัดการ



รูปที่ 1.2 ความสัมพันธ์ของแรงงาน

1.3 ระบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง อาจแยกได้เป็น 2 ระบบ ดังนี้

1.3.1 ความสัมพันธ์ระบบทวิภาคี

ความสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี คือการที่ลูกจ้างและนายจ้างได้มีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อกำหนดสิ่งที่ตนต้องการทั้ง 2 ฝ่าย หรือขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการแทรกแซงจากอำนาจภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่ดี รูปแบบทวิภาคีมีดังนี้

1. คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมกัน โดยผู้บริหารเป็นฝ่ายริเริ่มตั้งคณะกรรมการ ขึ้นโดยให้ลูกจ้างบริหารคณะกรรมการด้วยตนเอง

2. คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นการที่ลูกจ้างเลือกคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อประชุม ร่วมกับฝ่ายนายจ้าง

1.3.2 ความสัมพันธ์ระบบไตรภาคี

ความสัมพันธ์ในลักษณะไตรภาคี คือการที่ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลได้มีการปรึกษาหารือเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนเพื่อระงับข้อพิพาท แรงงานสัมพันธ์เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือ

ลักษณะแรก คือรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในฐานะฝ่ายที่สามที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองและความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะประสานประโยชน์ของแต่ละฝ่ายมิให้สังคมส่วนรวมต้องเสียไป

ลักษณะที่สอง คือการริเริ่มนโยบายของรัฐโดยอาศัยกลไก หรือองค์การที่ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่ายเช่นนี้จึงจะเป็นระบบไตรภาคีที่แท้จริง

ระบบไตรภาคีเป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเมืองมากกว่าระบบอื่นๆ เป็นระบบที่ใช้อยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วไป

1.4 บทบาทของฝ่ายจัดการ

นายจ้างและฝ่ายจัดการมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งที่แยกกันไม่ออก เพราะในระยะแรกๆ ที่องค์กรหรือบริษัทยังเล็กอยู่ นายจ้างหรือผู้ลงทุนมักจะเป็นฝ่ายจัดการเสียเอง ดังนั้นนายจ้างหรือผู้ลงทุนจึงมีอิทธิพลอย่างสูงต่อลูกจ้าง ต่อมาเมื่อบริษัทขยายตัวใหญ่ขึ้นมีกิจการกว้างขวางมีลูกจ้างจำนวนมาก เกิดความจำเป็นต้องตั้งฝ่ายจัดการขึ้นมาช่วยบริหาร โดยจ้างญาติของตนเองหรือผู้อื่นเป็นฝ่ายจัดการ ได้แก่ ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายการตลาด รวมทั้งฝ่ายบุคคลก็ถือว่าเป็นฝ่ายจัดการด้วย ดังนั้นฝ่ายจัดการจึงมีอิทธิพลต่อลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจ้างผู้ลงทุน กฎหมายจึงถือว่าฝ่ายจัดการเป็นนายจ้างด้วย

เมื่อบริษัทมีฝ่ายจัดการมาบริหารกิจการแทนนายจ้างผู้ลงทุน ฝ่ายจัดการจึงมีลักษณะพิเศษเป็นทั้งลูกจ้างและฝ่ายจัดการในเวลาเดียวกัน ลูกจ้างกลุ่มนี้จะมีหน้าที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องโดยตรงกับลูกจ้างอื่นๆ และสหภาพแรงงาน

ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ฝ่ายจัดการมีอิทธิพลกับลูกจ้างมาก ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ฝ่ายจัดการกำหนดขึ้น แทบจะไม่มีใครต่อรองใดๆ บทบาทพื้นฐานทั่วไปของฝ่ายจัดการคือ บริหารจัดการให้บริษัทมีกำไรและเจริญรุ่งเรืองดำรงอยู่ตลอดไป หากทำไม่ได้ก็จะถูกเลิกจ้างเช่นเดียวกัน

1.4.1 บทบาทของฝ่ายจัดการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์

ฝ่ายจัดการมีบทบาทที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ 3 ประการดังนี้

1. อำนาจที่ชอบธรรม (Authority) ฝ่ายจัดการเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารจัดการทั้งหมดในองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นั่นคือกำไรและรุ่งเรืองถือว่าเป็นอำนาจที่ชอบธรรมลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม อำนาจเกิดจากตำแหน่ง บุคลิกภาพ และความเชี่ยวชาญ

2. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibility) ฝ่ายจัดการต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายจัดการที่ได้รับมอบหมายงานในระดับใดจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จเรียบร้อยในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา (Accountability) ฝ่ายจัดการต้องมีการขึ้นต่อสายบังคับบัญชา ต้องรับผิดชอบต่อหัวหน้าของตน ต้องมีการรายงานนำเสนอผลงานของตนที่รับผิดชอบต่อหัวหน้าของตนตามลำดับ ในองค์กรต่างๆ ที่มีระบบบริหารที่ดีจะมีการกำหนดสายบังคับบัญชาว่าใครขึ้นตรงต่อใครไว้ชัดเจน

1.4.2 หน้าที่ของฝ่ายจัดการ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในด้านแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายจัดการมีหน้าที่ 5 ประการ เรียกโดยย่อว่า POSDC มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือการกำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า นั่นคือการจัดทำแผนทั้งแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดองค์การด้านแรงงานแล้วมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ให้ เช่น ตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ องค์กรนายจ้าง คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือการจัดหาคน จัดคนเข้าทำงานควบคุมดูแลคน โดยยึดหลัก Put the Right Man on the Right Job เพื่อให้องค์กรด้านแรงงานดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์

4. การอำนวยการ (Directing) คือการอำนวยการควบคุมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การตัดสินใจ การสั่งการ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประสานงาน และการสื่อสาร

5. การควบคุม (Controlling) คือการตรวจสอบดูแลช่วยแก้ไขเมื่อพบปัญหา เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

หน้าที่ทั้ง 5 ประการดังกล่าวแล้ว หน้าที่ในการวางแผนอาจจะทำปีละครั้ง การจัดองค์การอาจทำครั้งเดียวแล้วใช้ไปได้นานๆ หลายปีจนกว่าจะเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และการควบคุมต้องทำตลอดเวลา

1.5 บทบาทของรัฐบาลทางด้านแรงงานสัมพันธ์

รัฐบาลย่อมเกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก บทบาทของรัฐบาลที่มีต่อแรงงานสัมพันธ์มี 4 บทบาท หรือ 4 ฐานะ ดังนี้

1. นายจ้าง (Employer) รัฐบาลทุกประเทศมีฐานะเป็นนายจ้างรายใหญ่ของระบบเศรษฐกิจ คือเป็นนายจ้างของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในหลายประเทศข้าราชการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ นัดหยุดงานได้

2. ผู้ออกกฎหมาย (Law Maker) รัฐบาลที่มีหน้าที่ออกกฎหมายมากำกับดูแลคุ้มครอง ตลอดจนกำหนดกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

3. ผู้ไกล่เกลี่ย (Conciliator) เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือมีการนัดหยุดงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเข้าไปไกล่เกลี่ย ชี้ขาดข้อขัดแย้งและข้อพิพาทอยู่เสมอ

4. ผู้กำกับดูแล (Regulator) ภารกิจสำคัญของทุกรัฐบาลคือ พัฒนาเศรษฐกิจแรงงานเป็นส่วนสำคัญของการผลิตของประเทศ รัฐจะต้องเข้าไปดูแลรายได้ของแรงงานให้สามารถดำรงอยู่ได้และยุติธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยออกกฎหมายมาคุ้มครองแรงงานและออกกฎหมายประกันสังคมเพื่อความมั่นคงของแรงงาน

1.6 ความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงาน

ลูกจ้างแต่ละคนย่อมปรารถนาที่จะได้รับสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตเป็นการตอบแทนในการทำงานเหมือนๆ กัน และต้องการสิ่งตอบสนองทางจิตใจแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานสภาพในสังคม การศึกษาและประเพณีนิยม

สิ่งที่ลูกจ้างทุกคนปรารถนาคือ การมีงานทำ เมื่อได้ทำงานแล้วสิ่งที่ลูกจ้างต้องการในชีวิตการทำงานที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน ลูกจ้างทุกคนปรารถนาจะได้ค่าจ้างที่เหมาะสม สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของตน เหมาะสมกับค่าครองชีพ และความเท่าเทียมกันของอัตราค่าจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดและประเภทเดียวกัน

2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ นอกจากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างยังปรารถนาจะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามความเหมาะสม สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ก็ยังต้องการที่จะได้เอื้อประโยชน์ไปถึงคนในครอบครัวด้วย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะมีงานทำตลอดไป ไม่ต้องการถูกเลิกจ้างหรือต้องการออกจากงานโดยไม่สมัครใจและการตกงานจะทำให้ลูกจ้างประสบความเดือดร้อนในชีวิต

4. ความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างย่อมไม่ประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ที่มีความเสี่ยงภัยสูง หรือทำงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัยสูงถ้าไม่จำเป็น มนุษย์ทุกคนย่อมรักชีวิตของตนเหนือสิ่งอื่นใด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลูกจ้างทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อได้ทำงานไประยะหนึ่ง เช่น ต้องการเป็นหัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น หรือได้รับมอบหมายหน้าที่การงานที่ดีและมีเกียรติมากขึ้น นั่นหมายความว่าจะได้ค่าจ้างและสวัสดิการสูงขึ้นด้วย

นอกจากนี้สิ่งที่ลูกจ้างต้องการเพิ่มเติมอีก เมื่อความต้องการทั้ง 5 ประการ ได้รับการตอบสนองแล้ว ได้แก่

1. ความเอาใจใส่ของนายจ้าง
2. สถานที่ทำงานดี
3. อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือเครื่องจักรมีครบและทันสมัย
4. ความเป็นธรรมจากการจัดการของหัวหน้างานและนายจ้าง
5. ได้ทำงานที่พอใจ ถูกใจ หรือตามความถนัดของตน
6. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและเป็นเจ้าของกิจการ

การศึกษาความต้องการหรือความปรารถนาของลูกจ้าง จะช่วยให้นายจ้างตอบสนองความต้องการได้ถูกต้องตามกำลังความสามารถอันจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง

และลูกจ้างดำเนินไปด้วยความราบรื่น นายจ้างได้ความสบายใจ ได้ผลงานจากลูกจ้าง ลูกจ้างก็ทำงานอย่างมีความสุข

1.7 ความรับผิดชอบของลูกจ้างและของนายจ้าง

ความรับผิดชอบของลูกจ้างและของนายจ้าง มีดังนี้

1.7.1 ความรับผิดชอบของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง

การทำงานร่วมกันของทั้งลูกจ้างและนายจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน ปัญหาจึงจะไม่เกิดหรือถูกขจัดออกไปได้ ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่รับผิดชอบต่อกัน ปัญหาความยุ่งยากจะเกิดขึ้นและกลายเป็นปัญหาลุกลามใหญ่โตได้ การรับผิดชอบต่อกันนั้นมิใช่ว่าฝ่ายนายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อฝ่ายเดียว ลูกจ้างก็ต้องรับผิดชอบต่อนายจ้างด้วย ดังนี้

1. ทำงานเต็มความสามารถ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อบริษัท
3. รักษาความลับและผลประโยชน์ของนายจ้าง
4. ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของฝ่ายบริหาร
5. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
6. ช่วยรักษาความสามัคคีในบริษัท
7. ปรับปรุงวิธีทำงานให้ดีขึ้น



1.7.2 ความรับผิดชอบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง

ลูกจ้างมีความมุ่งหวังต่อนายจ้างหลายประการ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานเต็มความสามารถ รักดีต่อบริษัท มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บริษัทเจริญก้าวหน้า นายจ้างสบายใจ มีความสุข นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ดังนี้

1. ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ยุติธรรมในการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้าง
2. จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ ครบถ้วนตามข้อตกลง
3. พัฒนาลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น
4. ดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างตามสมควร มีสวัสดิการตามความเหมาะสมและฐานะของบริษัท

5. มีความเห็นอกเห็นใจลูกจ้าง ช่วยเหลือลูกจ้างตามสมควรเมื่อลูกจ้างเดือดร้อน
6. ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
7. ให้ความสำคัญต่อลูกจ้าง ทั้งด้านการทำงาน การปกครอง ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน
8. เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน ตามสมควรแก่อัธยาศัย
9. ให้รางวัลเมื่อกระทำได้ดีตามโอกาส
10. เหนี่ยวนำกำไรหรือความสุขให้แก่ลูกจ้างตามผลกำไรที่เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม

1.7.3 เจตนารมณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างทุกคนต้องการความสงบสุข เพราะความขัดแย้งจะนำความไม่สบายใจมาสู่ทั้งสองฝ่าย ดังนั้นทุกฝ่ายจึงมีเป้าหมายที่ตรงกันคือต้องการความสงบในสถานประกอบการ ทั้งสองฝ่ายจึงควรยึดหลักดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. เคารพในสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย
3. ต้องร่วมมือกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ต้องรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเหมาะสม
5. ต้องระงับข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานให้ยุติโดยเร็วด้วยความยุติธรรม
6. ต้องให้เกิดสันติสุขในสถานประกอบการ



1.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายทฤษฎีที่ควรทราบ ได้แก่ ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ ทฤษฎีของเอลตัน เมโย ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ทฤษฎีของดักลาส แมคเกรเกอร์ และทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก

1.8.1 ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor)

เทย์เลอร์ ค.ศ. 1856–1915 (พ.ศ. 2499–2458) ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เขาสนใจศึกษาเรื่องการทำงานของแรงงาน เทย์เลอร์มีความเชื่อว่าการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้แรงงานตั้งใจทำงาน การให้ผลตอบแทนจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานของผลผลิตขึ้นสำหรับเป็นเกณฑ์ในการให้ค่าจ้าง

หนังสือ **การจัดการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน** เล่มนี้ เรียบเรียงความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งกฎหมายแรงงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ยังใช้เป็นตำราเรียนและหนังสือค้นคว้าสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ในรายวิชาการจัดการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน คณะวิทยาการจัดการ บริหารธุรกิจ บริหารศาสตร์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิติศาสตร์ และรัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยทั้งรัฐและเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ภาค ได้แก่ ภาคที่ 1 แรงงานสัมพันธ์ (แนวคิดและหลักการแรงงานสัมพันธ์, พ.ร.บ. แรงงาน และ พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) และภาคที่ 2 กฎหมายแรงงาน (สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไข 2560), พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 (แก้ไข 2561), พ.ร.บ. ศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2542 (แก้ไข 2561))

ประวัติผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ สมคิด บางโม



การศึกษา

- ประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.)
- การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.ม.) วิทยาลัยวิชาการศึกษาระธานมิตร
- ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม. บริหาร) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประกาศนียบัตรบริหารธุรกิจ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- ประกาศนียบัตรนายความ (เนติบัณฑิตยสภา)

ประสบการณ์

- ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา
- ศึกษาและดูงานประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ และสหรัฐอเมริกา
- อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าคณะวิชา
- หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- วิทยากรบรรยายวิชาบริหารจัดการในสถาบันต่างๆ
- อาจารย์ประจำวิชาภาษษากรธุรกิจ องค์การและการจัดการ และการประกอบธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ
- รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสาธิตราชภัฏพระนคร
- อาจารย์พิเศษคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และสถาบันการศึกษาอื่นอีกหลายแห่ง
- ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ผู้สอนและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท

ผลงานตำรา

- การภาษีอากรธุรกิจ • ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา • การเป็นผู้ประกอบการ • เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม
- กฎหมายธุรกิจเพื่อความมั่นใจในการประกอบธุรกิจ • ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป
- แรงงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน • กฎหมายการศึกษา • องค์การและการจัดการ



www.se-ed.com



sbc.fans

พร้อมจำหน่ายในรูปแบบ

- | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> e-book (PDF) | <input type="checkbox"/> audiobooks |
| <input type="checkbox"/> e-book (EPUB) | <input type="checkbox"/> audio CD / MP3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ปกอ่อน | <input type="checkbox"/> LARGE PRINT (ตัวอักษรขนาดใหญ่) |

ISBN 978-616-08-4007-6



9 786160 840076

269 บาท