

บทที่ ๔

ผลการวิจัย



จากการศึกษาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างที่มีกรณีร้องทุกข์เรื่อง
ค่าชดเชยในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนลูกจ้างที่เข้ารับบริการกับองค์การของรัฐบาลในเขต
กรุงเทพมหานคร ระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๒๒ - พฤศจิกายน
๒๕๒๓

ช่วงเวลาที่ลูกจ้าง เข้ารับบริการ	จำนวนขอร้องทุกข์ของลูกจ้าง					
	เรื่องทั้งหมด	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง	เรื่องค่า ชดเชย	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง	เรื่องอื่นๆ	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง
พ.ค. ๒๕๒๒	๑๓๘	๔๐๕	๘๑	๑๔๑	๕๓	๒๒๔
มิ.ย. ๒๕๒๒	๑๑๔	๒๑๘	๖๓	๘๖	๕๓	๑๒๒
ก.ค. ๒๕๒๒	๑๑๐	๒๖๙	๖๓	๑๐๖	๕๓	๑๖๓
ส.ค. ๒๕๒๒	๑๓๒	๓๙๖	๘๓	๒๕๑	๕๙	๑๕๕
ก.ย. ๒๕๒๒	๑๕๖	๔๘๘	๙๐	๑๕๓	๕๖	๓๓๙
ก.ค. ๒๕๒๒	๑๔๑	๔๒๐	๘๙	๑๖๑	๕๒	๒๕๙
พ.ย. ๒๕๒๒	๑๔๘	๓๖๙	๘๒	๑๒๓	๖๖	๒๕๒
ธ.ค. ๒๕๒๒	๑๐๕	๒๙๓	๖๒	๑๓๓	๕๓	๑๖๐
ม.ค. ๒๕๒๓	๑๒๐	๓๙๖	๓๕	๒๓๘	๕๕	๑๑๘
ก.พ. ๒๕๒๓	๑๕๓	๒, ๕๕๙	๘๖	๒, ๒๘๖	๖๑	๒๓๓
มี.ค. ๒๕๒๓	๑๖๒	๕๕๙	๑๐๐	๒๘๘	๖๒	๒๓๑
เม.ย. ๒๕๒๓	๑๓๐	๔๕๑	๓๙	๑๖๐	๕๑	๒๘๑
พ.ค. ๒๕๒๓	๑๒๘	๕๐๔	๖๙	๒๓๑	๕๙	๒๓๓

(ต่อ)

ช่วงเวลาที่ถูกจ้าง เข้ารับบริการ	จำนวนของเรื่องทุกขของลูกจ้าง					
	เรื่องที่รับทั้งหมด	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับ	เรื่องคา ชดเชย	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับ	เรื่องอื่นๆ	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับ
มิ.ย. ๒๕๒๓	๑๓๐	๓๕๘	๖๒	๑๒๖	๖๘	๒๓๒
ก.ก. ๒๕๒๓	๑๓๑	๒๘๓	๗๒	๙๓	๕๕	๑๙๐
ส.ก. ๒๕๒๓	๑๒๖	๓๕๖	๖๓	๗๔	๖๓	๓๒๒
ก.ย. ๒๕๒๓	๑๔๑	๖๒๗	๗๑	๑๘๓	๗๐	๔๘๔
ท.ค. ๒๕๒๓	๑๕๓	๓๘๐	๕๑	๒๑๒	๖๒	๑๖๘
พ.ย. ๒๕๒๓	๑๑๕	๒๓๓	๗๖	๑๐๘	๓๕	๑๓๑
รวม	๒,๕๑๗	๕,๖๐๐	๑,๕๖๕	๕,๒๐๗	๑,๐๕๒	๔,๓๕๓

ที่มา กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

จากตารางที่ ๑ แสดงจำนวนลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานครที่ร้องทุกข์เนื่องจากการเลิกจ้าง ซึ่งมีทั้งเรื่องค่าชดเชยและเรื่องอื่น ๆ เป็นต้น ค่าจ้าง, ค่าดวงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, ค่านายหน้า, เงินสะสม ทั้งแต่ช่วงเดือนพฤษภาคม ๒๕๒๒ ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๓ โดยรวมเรื่องราร้องทุกข์ทั้งสิ้น ๒,๕๑๗ ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้องกับทั้งสิ้น ๕,๖๐๐ คน และสามารถแบ่งเรื่องราร้องทุกข์ออกได้ดังนี้คือ ร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชยมีจำนวนร้องทุกข์ทั้งสิ้น ๑,๕๖๕ ราย หรืออัตราร้อยละ ๕๘.๒๑ และมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจำนวน ๕,๒๐๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๘.๒๕ สำหรับร้องทุกข์เรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชยมีจำนวนร้องทุกข์ทั้งสิ้น ๑,๐๕๒ ราย หรืออัตราร้อยละ ๔๑.๗๕ โดยมีจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ๔,๓๕๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๕.๗๖ ตารางที่ ๑ นี้มีข้อควรสังเกตรังนี้

๑. เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๓ มีจำนวนลูกจ้างเข้าร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชยเป็นจำนวน ๒,๒๕๖ คน ซึ่งเป็นเดือนที่มีจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากได้มีลูกจ้าง

ของบริษัทรามหาคูณ จำกัด เขารองทุกข์โดยมีสาเหตุเนื่องจากได้มีการ เปิดรับสมัครงาน การผลิต จึงมีการเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นจำนวนมากกว่าเวลาปกติ

๒. ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๓ เป็นต้นมา จะพบว่าจำนวนลูกจ้างที่เขารองทุกข์ ค้าชกขายไม่ได้ลดลงแต่อย่างใด แม้ว่าช่วงเวลานี้ศาลแรงงานกลาง กระทรวงยุติธรรมได้ เปิดดำเนินการพิจารณาคดีแรงงานแล้วก็ตาม จึงเห็นได้ว่าหน่วยงานของกรมแรงงานยังได้รับความนิยมาจากลูกจ้างอยู่ตามปกติ ทั้ง ๆ ที่การพิจารณาข้อร้องทุกข์ เรื่องค้าชกขายไม่จำเป็น ต้องผ่านการดำเนินการของกรมแรงงานก่อนแต่อย่างใด

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือลูกจ้างและนายจ้างที่เข้ารับบริการในหน่วยงานของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในช่วงเดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๒๓ รวมทั้งสิ้น ๒๓๐ ราย แบ่งเป็น นายจ้าง ๓๐ ราย โดยแยกเป็นนายจ้างชาย ๒๕ ราย หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๘๓ นายจ้าง หญิง ๕ ราย หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๑๗ ลูกจ้างจำนวน ๒๐๐ ราย แยกเป็นลูกจ้างชาย ๘๒ ราย หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๕.๖๕ และลูกจ้างหญิง ๑๑๘ ราย หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๙.๓๐

ตารางที่ ๒ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ จำแนกตามประเภทกิจการ

จำนวนผู้ใช้ แรงงาน	ประเภทกิจการ									
	งานพาณิชย์		งานอุตสาหกรรม		งานบริการ		งานขนส่ง		รวม	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
นายจ้าง	๑๑	(๔.๓๕)	๕	(๓.๕๑)	๕	(๒.๑๗)	๕	(๒.๑๗)	๓๐	(๑๓.๐๔)
ลูกจ้าง	๑๗	(๗.๓๕)	๑๓๔	(๕๘.๒๖)	๒๐	(๘.๓๐)	๒๕	(๑๒.๖๑)	๒๐๐	(๘๖.๙๖)
รวม	๒๘	(๑๒.๑๘)	๑๔๓	(๖๒.๑๗)	๒๕	(๑๐.๘๓)	๓๐	(๑๓.๐๔)	๒๓๐	(๑๐๐.๐๐)

จากตารางที่ ๒ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา นายจ้าง ๓๐ ราย และลูกจ้าง ๒๐๐ ราย แยกตามประเภทกิจการ ได้ดังนี้ งานพาณิชย์มีจำนวน ๑๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔.๓๔ และลูกจ้าง ๑๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗.๓๕ งานพาณิชย์นี้หมายความว่า "(๑) งานที่เกี่ยวกับการซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ รับจ้างทำของที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ใหญ่ๆ รับฝากทรัพย์สิน รับจ้างนอกรับจ้างทำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกัน รับโอน หรือรับจัดส่งเงินหรือการธนาคาร หรือบริการที่เรียกค่าตอบแทน (๒) กิจการที่มีลักษณะผสมระหว่างงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรม ซึ่งมีงานพาณิชย์เป็นธุรกิจส่วนใหญ่" งานอุตสาหกรรมมีนายจ้าง ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๕๑ และลูกจ้าง ๑๓๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๘.๒๖ ซึ่งงานอุตสาหกรรมหมายความว่า

๑. การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวกับการขุดค้นแร่ธาตุ หรือทรัพยากรธรณีอย่างอื่น

๒. การทำ ผลิตภัณฑ์ ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพ หรือทำลาย ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แผลง และจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น

๓. การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ตกแต่ง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อู่เรือ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน อุโมงค์ สะพาน ทอระบายน้ำ ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้ง การเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้าง หรือโครงการนั้น ๆ"^๒

งานขนส่งมีนายจ้าง ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๑๗ และลูกจ้าง ๒๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๒.๕๑ ซึ่งงานขนส่งหมายความว่า "การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสิ่งของด้วยเครื่องอุปกรณ์การขนส่ง"^๓ เช่น รถโดยสารประจำทาง, เรือสินค้า เป็นต้น

^๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

^๒ เรื่องเดียวกัน

^๓ เรื่องเดียวกัน

งานบริการ มีนายจ้าง ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๑๗ และลูกจ้าง ๒๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘.๗๐ งานบริการให้หมายถึง กิจการประเภทร้านอาหาร โรงแรม โรงภาพยนตร์ สถานบริการ เริงรมย์ และกิจการท่องเที่ยวต่าง ๆ

ดังนั้น ในระหว่างช่วงเดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๒๓ มีลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ตัก พนักงานของรัฐมากที่สุด คือ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ประเภทกิจการงานอุตสาหกรรม รองลงมาคือ ลูกจ้างในกิจการประเภทขนส่ง และมีลูกจ้างจำนวนน้อยที่สุด คือกิจการประเภท พาณิชยกรรม ทั้งนี้ตามสภาพความเป็นจริงแล้ว โรงงานอุตสาหกรรมแต่ละแห่งย่อมมีลูกจ้าง เป็นจำนวนมากกว่าสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ มาก ดังนั้นอัตราส่วนหรือจำนวนของลูกจ้าง ที่มีคำร้องทุกข์กรณีค่าชด เชยจึงมีอัตราส่วนที่แตกต่างกันมากเป็นธรรมดา

การศึกษาในเรื่องอายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งนายจ้างและลูกจ้างพบว่าสามารถแยกกลุ่ม อายุได้เป็น ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มอายุ ๑๑ - ๑๙ ปี มีลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๖.๑

กลุ่มอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีลูกจ้างจำนวน ๘๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗๒.๑๗ และนายจ้างจำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๑๗

กลุ่มอายุ ๓๐ - ๓๙ ปี มีลูกจ้างจำนวน ๓๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๘๗ และนายจ้างจำนวน ๑๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๖.๘๖

กลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี มีลูกจ้างจำนวน ๑๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕.๒๒ และนายจ้างจำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๘๑

โดยสรุปกล่าวได้ว่ากลุ่มอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีจำนวนลูกจ้างเป็นจำนวนมากที่สุด คือ ๘๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๒.๑๗ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่ากลุ่มอายุนี้เป็นวัยที่พ้นจาก การศึกษา เป็นวัยที่เข้าสู่วงการแรงงานได้เต็มที่ จึงมีสัดส่วนมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ และการที่ ลูกจ้างในช่วงอายุนี้มีคำร้องทุกข์มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ เนื่องจากยังอยู่ในวัยที่มีความเป็นตัวของ ตัวเองมากขึ้น มีอารมณ์รุนแรง มีประสิทธิภาพในการควบคุมอารมณ์ต่ำ เมื่อมีเหตุการณ์ ที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจก็จะแสดงออกทันที ทำให้มีข้อขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างจนถึงขั้นรุนแรง

ก็จะถูกเลิกจ้างโดยไม่มี การจ่ายค่าชดเชยให้แต่อย่างใด จึงทำให้ลูกจ้างในวัยนี้ยื่นคำร้องทุกข์
ต่อองค์การของรัฐเป็นจำนวนมาก ซึ่งในแต่ละรายก็จะมีสาเหตุการเลิกจ้างที่แตกต่างกัน โดย
จะได้กล่าวในโอกาสต่อไป สำหรับนายจ้างในช่วงอายุ ๓๐ - ๓๕ ปี มีเป็นจำนวนมากที่สุด
คือ ๑๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๖.๘๖ ในจำนวนนี้มีทั้งนายจ้างที่แท้จริง และผู้รับมอบอำนาจ
จากนายจ้าง และบุคคลที่ทำงานที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบุคคล, ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

ตารางที่ ๓ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	ระดับการศึกษา								รวม
	อ่านเขียน ไม่ได้	อ่านเขียน ได้	ประถม	สามัญ	อาชีวะ	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	
นายจ้าง	-	-	๕ (๒.๑๓)	๕ (๒.๑๓)	๕ (๒.๑๓)	๒ (๐.๘๓)	๑๒ (๕.๒๒)	๑ (๐.๔๔)	๓๐ (๑๓.๐๘)
ลูกจ้าง	๕ (๓.๕๑)	๓๘ (๖.๕๒)	๑๑๒ (๔๘.๓๐)	๒๓ (๑๑.๓๘)	๘ (๓.๘๘)	๘ (๑.๓๘)	๒ (๐.๘๓)	-	๒๐๐ (๘๖.๕๖)
รวม	๕ (๓.๕๑)	๓๘ (๑๖.๕๒)	๑๑๗ (๕๐.๘๓)	๓๒ (๑๓.๕๑)	๑๓ (๕.๖๕)	๑๐ (๒.๖๑)	๑๔ (๖.๐๘)	๑ (๐.๔๔)	๒๓๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๓ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาปรากฏว่า

๑) ระดับที่อ่านเขียนไม่ได้ ทำงานเป็นลูกจ้างมีเป็นจำนวน ๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๘๑ แต่ไม่มีนายจ้างที่อ่านเขียนไม่ได้

๒) ระดับที่อ่านเขียนได้ ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเข้าเรียนในสถานการศึกษาหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่จบประโยคประถมศึกษา มีจำนวนลูกจ้าง ๓๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๖.๘๒ แต่ไม่มีนายจ้างคนใดที่จะอ่านเขียนได้โดยไม่ต้องเข้ารับการศึกษจากสถานการศึกษาเลย

๓) การศึกษาระดับประถมศึกษา เริ่มมีจำนวนนายจ้าง ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๑๗ และมีลูกจ้างเป็นจำนวนมากที่สุดในระดับนี้ถึง ๑๑๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๘.๗๐ ซึ่งพอจะกล่าวได้ว่าที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากว่าระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาในภาคบังคับทุกคนจะต้องเข้าเรียนในสถานศึกษาเมื่ออายุครบ ๗ ปีบริบูรณ์ ยิ่งในปัจจุบันนี้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและมีการขยายการศึกษาเข้าสู่ชนบทมากขึ้น จึงทำให้ประชากรได้มีโอกาสเข้ารับการการศึกษาในโรงเรียนเป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้น ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะลูกจ้างจึงอยู่ในระดับการศึกษาระดับนี้สูง

๔) ระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ ในที่นี้หมายถึง ตั้งแต่ ม.ศ. ๑ - ม.ศ. ๕ กลุ่มตัวอย่างมีนายจ้างที่มีความรู้ในระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ จำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๑๗ และลูกจ้างจำนวน ๒๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๑.๓๔ การศึกษาระดับนี้ไม่อยู่ในข่ายการบังคับ ประกอบกับสภาพทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยในการศึกษาระดับสูงขึ้น ดังนั้นผู้สำเร็จการศึกษาระดับนี้เป็นจำนวนน้อยในจำนวนของผู้ใช้แรงงาน

๕) ระดับการศึกษาสายวิชาชีพหรืออาชีวะ พบว่ามีนายจ้างจำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๑๗ และลูกจ้าง ๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๕๕ ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพนี้ส่วนมากแล้วมักจะประกอบกิจการอิสระ เป็นของตนเอง หรือไม่เช่นนั้นก็จะทำงานเป็นพนักงานของสถานประกอบการที่ให้ความมั่นคงในการทำงานมากกว่ากรรมกรแบกหามที่ใช้แรงงานจริง จึงมีการยื่นคำร้องทุกขอยกกว่าระดับการศึกษาระดับอื่น ๆ

๖) ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า การศึกษาระดับนี้มักจะเป็นการศึกษาด้านวิชาชีพ มีจำนวนนายจ้างเพียง ๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๐.๘๗ และลูกจ้างจำนวน ๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑.๗๔

๓) ระดับปริญญาตรีหรือระดับอุดมศึกษา ถือได้ว่าเป็นการศึกษาระดับสูงในการศึกษาระดับนี้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นจำนวน นายจ้างจึงมีเป็นจำนวนมากกว่าลูกจ้าง คือมี ๑๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕.๒๒ สำหรับลูกจ้างมีเพียง ๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๐.๘๗ เท่านั้น

๔) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นระดับการศึกษาที่อาจจะเรียกได้ว่าไม่มีความจำเป็นในการใช้แรงงาน จึงเป็นจำนวนน้อยในกลุ่มตัวอย่าง คือมีนายจ้างเพียง ๑ ราย หรืออัตราส่วนร้อยละ ๐.๔๔ แต่ไม่มีลูกจ้างที่จะอยู่ในระดับการศึกษาในระดับนี้เลย

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เฉพาะฝ่ายลูกจ้าง ได้รับแบบสอบถามและทำการสัมภาษณ์ ลูกจ้างจำนวน ๒๐๐ คน ปรากฏผลดังนี้ ลูกจ้างชายจำนวน ๘๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๑.๐ ลูกจ้างหญิง ๑๑๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๙.๐ การเข้าร้องทุกข์เกี่ยวกับค่าชดเชย อันเนื่องมาจากการเลิกจ้างของนายจ้างในระหว่างที่ทำการศึกษาปรากฏว่ามีจำนวนลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชาย ที่เป็นเช่นนี้อาจพอสรุปได้ว่า

๑. ระยะเวลาที่ทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลภาคสนามนั้นอยู่ในช่วงปลายปี กิจกรรมบางประเภทและสถานประกอบการบางแห่งมีความจำเป็นบางประการที่จะต้องปิดกิจการ ยุบแผนกในสิ้นปี จึงทยอยเลิกจ้างลูกจ้างโดยการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงก่อน เพราะสามารถอ้างสาเหตุต่าง ๆ ได้มากกว่าที่จะบอกเลิกจ้างลูกจ้างชาย

๒. ลูกจ้างหญิงทำงานได้ประโยชน์น้อยกว่าลูกจ้างชาย นายจ้างส่วนมากจึงไม่ต้องการจ้างลูกจ้างหญิงต่อไป

๓. ลูกจ้างหญิงที่มีครอบครัวแล้วก็มีมักจะขอลาหยุดงานเนื่องจากภาระหน้าที่ทางครอบครัว นายจ้างไม่พอใจจึงมักจะบอกเลิกจ้าง

ตารางที่ ๔ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
จำแนกตามเพศและประเภทกิจการ

ลูกจ้าง	ประเภทกิจการ				
	งานพาณิชย์	งานอุตสาหกรรม	งานบริการ	งานขนส่ง	จำนวนรวม
ชาย	๑๓ (๖.๕)	๔๓ (๒๓.๕)	๔ (๒.๐)	๑๘ (๙.๐)	๘๘ (๔๑.๐)
หญิง	๑๔ (๒.๐)	๘๓ (๔๓.๕)	๑๖ (๘.๐)	๑๑ (๕.๕)	๑๑๔ (๕๙.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๒๖ (๖๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๔ พบว่าในประเภทกิจการอุตสาหกรรมมีลูกจ้างหญิง เป็นจำนวน ๘๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๓.๕ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิง เป็นกำลังอันสำคัญ ในการผลิตและงานบางประเภทจำเป็นต้องใช้แรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังไม่ได้รับการส่งเสริมในการหางานให้เท่าเทียมกับแรงงานชาย โดยเฉพาะค่าจ้างแรงงาน นอกจากนี้ การใช้แรงงานยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น ใช้แรงงานหญิงในงานก่อสร้าง การขนส่ง เป็นต้น จึงจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองแรงงานให้ใกล้ชิดและเป็นธรรมยิ่งขึ้น จากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างหญิงในกิจการอุตสาหกรรมและงานบริการมีเป็นจำนวนมากกว่าลูกจ้างชาย คือกิจการอุตสาหกรรมอัตราส่วนร้อยละ ๖๗.๐ และงานบริการอัตราส่วนร้อยละ ๘.๐ เป็นอัตราส่วนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ของนายจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างชายแล้ว เห็นว่าลูกจ้างชายถูกเลิกจ้างเป็น จำนวนน้อยกว่าลูกจ้างหญิง

ตารางที่ ๕ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ การศึกษาจำแนกตามประเภทกิจการ

ระดับการศึกษา	ประเภทกิจการ				
	งานพาณิชย์	อุตสาหกรรม	บริการ	ขนส่ง	จำนวนรวม
อ่านเขียนไม่ได้	— —	๘ (๕.๐)	— —	— —	๘(๕.๐)
อ่านเขียนได้	๒(๑.๐)	๓๔(๑๗.๐)	— —	— —	๓๖(๑๘.๐)
ประถมศึกษา	๔(๒.๐)	๓๔(๓๓.๐)	๔(๔.๕)	๒๕(๑๒.๕)	๑๑๓(๕๖.๕)
มัธยมศึกษา(สามัญ)	๕(๒.๕)	๑๔(๗.๐)	๔(๔.๐)	— —	๒๖(๑๓.๕)
" (อาชีว)	๒(๑.๐)	๒(๑.๐)	— —	๔(๒.๐)	๘(๔.๐)
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๒(๑.๐)	— —	๓(๑.๕)	— —	๕(๒.๐)
อุดมศึกษา	๒(๑.๐)	๒(๑.๐)	— —	— —	๔(๒.๐)
รวม	๑๗(๘.๕)	๑๓๔(๖๗.๐)	๒๐(๑๐.๐)	๒๙(๑๔.๕)	๒๐๐(๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นว่ากิจการประเภทอุตสาหกรรมได้จ้างลูกจ้างไว้ทำงานโดยไม่จำกัดคุณสมบัติทางการศึกษา มีระดับการศึกษาของลูกจ้างตั้งแต่อ่านเขียนไม่ได้ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับการศึกษาประถมศึกษาที่มีจำนวนลูกจ้างมากที่สุดคือ ๓๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๓.๐ การทำงานประเภทกิจการอุตสาหกรรมนั้น มีงานหลายระดับนับตั้งแต่งานที่ใช้กำลังกายแบกหาม ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือฝีมือใด ๆ งานที่ต้องใช้ทักษะหรืองานฝีมือ ตลอดจนงานที่ใช้กำลังทางสมองในการบริหารงานและวางแผน เพื่อความก้าวหน้าของกิจการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้งานอุตสาหกรรมมีขอบข่ายที่กว้างสามารถบรรจุคนเข้าทำงานได้หลายระดับ

งานพาณิชย์กรรม มีลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่อ่านเขียนได้จนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สายสามัญ) มีลูกจ้างจำนวน

๕ คน หรืออัตราร้อยละ ๒.๕ งานพาณิชย์กรรวมเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งความสามารถเฉพาะตัว และทักษะหรือฝีมือในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามงานประเภทนี้เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงพอสมควร และเป็นงานที่มีการเสี่ยงภัยในการทำงานอย่างกว้างนอกอุตสาหกรรม การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบเรียบ และอยู่ในความดูแลของนายจ้างได้โดยทั่วถึงมากกว่า ในช่วงที่ทำการศึกษาค้นคว้าจะเห็นว่าผู้จ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทการพาณิชย์กรมี เป็นจำนวนน้อยกว่ากิจการประเภทอื่น

งานบริการ มีผู้จ้างที่มีการศึกษาอยู่ใน ๓ ระดับ คือระดับประถมศึกษาจำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔.๕ ระดับมัธยมศึกษา (สายสามัญ) จำนวน ๘ คน หรืออัตราส่วน ร้อยละ ๔.๐ และระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑.๕ ทั้งนี้ เนื่องจากงานบริการนี้จำเป็นต้องใช้ผู้จ้างที่มีความรู้ในเรื่องภาษาเพื่อติดต่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างประเทศได้ และการติดต่อหรือประชาสัมพันธ์ของอาศัย ทักษะของผู้จ้างด้วย นอกจากผู้จ้างประจำสำนักงาน เช่น พนักงานบัญชีและการเงินที่ต้อง ใช้ผู้จ้างที่มีความรู้ในงานคานนี้ ส่วนมากแล้วจะเป็นผู้จ้างที่มีวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นต้น

งานขนส่ง มีผู้จ้างที่มีการศึกษาอยู่ใน ๒ ระดับ คือ ระดับประถมศึกษาจำนวน ๒๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๒.๕ และระดับมัธยมศึกษา (สายอาชีพ หรืออาชีวะ) จำนวน ๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๐ งานขนส่งผู้จ้างส่วนมากที่เขารองทุกข้มักจะเป็นพนักงาน เก็บเงินของรถเมล์ รถร่วม หรือเด็กติดรถส่งสินค้า และมักจะเป็นเพศชาย การทำงานมีการ เสี่ยงภัยที่จะเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน และทนายต่อการทุจริต ดังนั้นผู้จ้างที่มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษาจึงถูกเลิกจ้างมาก เนื่องจากมักจะทำหน้าที่พนักงานเก็บเงิน จึงเสี่ยงต่อการทุจริต ไคงาย ทำให้จำนวนผู้จ้างที่เขารองทุกข้มักเป็นจำนวนมาก สำหรับผู้จ้างระดับมัธยมศึกษา (สายอาชีพหรืออาชีวะ) หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ระดับช่างกล ช่างยนต์ นั้นก็มักจะทำหน้าที่ พนักงานขับรถหรือพนักงานซ่อมเครื่องยนต์ โอกาสที่จะถูกเลิกจ้างมีน้อยกว่าพนักงานเก็บเงิน จำนวนผู้เขารองทุกข้มักมีเป็นจำนวนน้อยกว่ามาก

โดยสรุป ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาที่ทำงานในทุกประเภทกิจการ และที่เขารองทุกชั้นเป็นจำนวนมากที่สุดคือ ๑๑๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๖.๕ ซึ่งพอจะกล่าวได้ว่าลูกจ้างหรือแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การอุตสาหกรรมพัฒนาได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร เพราะปัญหาขาดแคลนแรงงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

การศึกษาถึงภูมิลำเนาของลูกจ้างแยกตามประเภทกิจการปรากฏดังนี้

งานพาณิชย์ มีลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร ๑๑ คน อัตราส่วนร้อยละ ๕.๕ และลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด จำนวน ๒ คน อัตราส่วนร้อยละ ๓.๐

งานอุตสาหกรรม มีลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร ๖๘ คน อัตราส่วนร้อยละ ๓๔.๐ และลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด จำนวน ๒๒ คน อัตราส่วนร้อยละ ๓๓.๐ จะเห็นได้ว่าจำนวนลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดจะเข้าทำงานในงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ซึ่งในแต่ละปีมีแรงงานอพยพเข้าสู่กรุงเทพมหานครเป็นจำนวนไม่น้อย และแรงงานเหล่านี้มักจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จึงเข้าทำงานในกิจการประเภทงานอุตสาหกรรมได้

งานบริการ มีลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร ๑๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๖.๕ และในต่างจังหวัดจำนวน ๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๕ งานประเภทนี้มีลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดต่างกันเกือบเท่าตัว

งานขนส่ง มีลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร ๒๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๕ และมีลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดอีกจำนวน ๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔.๐

โดยสรุป จะเห็นได้ว่ามีลูกจ้างมีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทอุตสาหกรรมมากที่สุด และมีจำนวนไม่แตกต่างกันไปจากลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดมากเท่าใดนัก และลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดก็ทำงานเป็นลูกจ้างของกิจการประเภทอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากที่สุด เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก

๑. กิจกรรมอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตกว้างขวาง คือสามารถรับคนเข้าทำงานได้ทุกระดับและเป็นงานที่ต้องใช้ลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ๆ ดังนั้นจึงทำให้กิจกรรมประเภทนี้มีสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างมากกว่ากิจกรรมประเภทอื่น

๒. กิจกรรมอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่ถูกจัดตั้งขึ้นในส่วนกลางโดยเฉพาะกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก มีทั้งอุตสาหกรรมขนาดย่อมไปจนถึงอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จึงทำให้แรงงานที่อพยพมาจากแหล่งอื่นได้เข้าทำงานในกิจกรรมประเภทนี้เป็นจำนวนมากกว่ากิจกรรมประเภทอื่น ๆ

สำหรับสถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างพบว่า มีลูกจ้างที่เป็นโสดจำนวน ๑๑๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๘.๕ ลูกจ้างที่สมรสแล้วเป็นจำนวน ๗๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๘.๐ ส่วนลูกจ้างที่เป็นหม้ายมีจำนวน ๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑.๕ เท่านั้น

ตารางที่ ๖ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละระดับอายุจำแนกตามประเภทกิจการ

ระดับอายุ	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งานพาณิชย์	งานอุตสาหกรรม	งานบริการ	งานขนส่ง	
อายุ ๑๑ - ๑๘ ปี	๒ (๑.๐)	๕๖ (๒๔.๐)	-	๒ (๑.๐)	๖๐ (๓๐.๐)
อายุ ๒๐ - ๒๙ ปี	๑๑ (๕.๕)	๕๘ (๒๕.๐)	๑๘ (๘.๐)	๑๒ (๖.๐)	๙๙ (๔๙.๕)
อายุ ๓๐ - ๓๙ ปี	๔ (๒.๐)	๑๓ (๖.๕)	๒ (๑.๐)	๑๐ (๕.๐)	๒๙ (๑๔.๕)
อายุ ๔๐ - ๔๙ ปี	-	๗ (๓.๕)	-	๕ (๒.๕)	๑๒ (๖.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๔ (๖๓.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๖ มีลูกจ้างระดับอายุระหว่าง ๑๑ - ๑๘ ปี ทำงานในกิจกรรมอุตสาหกรรมมากที่สุด และมีเป็นจำนวนน้อยที่สุด คือลูกจ้างที่ทำงานในกิจกรรมพาณิชย์และกิจการ

คนส่ง ในระหว่างเวลาที่ทำการศึกษารายกว่าไม่มีลูกจ้างที่อยู่ในระดับอายุ ๑๑ - ๑๕ ปี
 ทำงานในกิจการบริการ เลย และลูกจ้างที่มีระดับอายุ ๒๐ - ๒๕ ปี ทำงานในกิจการ
 อุตสาหกรรมมากที่สุดคือมีเป็นจำนวน ๕๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๕.๐ อันดับรองลงมาคือ
 งานบริการ มีเป็นจำนวน ๑๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘.๐ และงานขนส่งมีเป็นจำนวน ๑๒
 คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๖.๐ ระดับอายุ ๓๐ - ๓๕ ปีนั้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษามีลูกจ้าง
 เขารองเรียนเป็นจำนวน ๒๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๔.๕ โดยแบ่งตามประเภทกิจการ
 คือ งานพาณิชย์ มีเป็นจำนวน ๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๐ งานอุตสาหกรรมมากที่สุด
 มีเป็นจำนวน ๑๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๖.๕ รองลงมาคืองานขนส่ง ๑๐ คน หรืออัตราส่วน
 ร้อยละ ๕.๐ และน้อยที่สุดคือ งานบริการ ๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑.๐ ระดับอายุ ๔๐ -
 ๔๕ ปี ไม่มีลูกจ้างในกิจการงานพาณิชย์และงานบริการ เขารองทุกซ์ มีแก่งานอุตสาหกรรม ๗ คน
 หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๕ และงานขนส่ง ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๕

โดยสรุปแล้ว จากตารางดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ระดับอายุของลูกจ้างระหว่าง
 ๑๑ - ๒๕ ปี จะมีสัดส่วนเป็นจำนวนมาก สำหรับลูกจ้างที่เขารองทุกซ์อันเนื่องจากการเลิกจ้าง
 โดยเฉพาะงานอุตสาหกรรมมีเป็นจำนวนมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากจำนวนลูกจ้างในงาน
 อุตสาหกรรมมีเป็นจำนวนมากกว่ากิจการประเภทอื่นประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง ลูกจ้าง
 ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะไม่นิยมจ้างคนงานที่มีอายุมาก ๆ เขทำงาน เพราะงาน
 อุตสาหกรรมเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนและคล่องตัว โดยเฉพาะงานอุตสาหกรรมเป็นงานที่
 มีการเสี่ยงภัยมากกว่า

ตารางที่ ๗ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ รายได้ต่อเดือน จำแนกตามประเภทกิจการ

รายได้/เดือน	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งานพาณิชย์	งานอุตสาหกรรม	งานบริการ	งานขนส่ง	
ต่ำกว่า ๑,๓๕๐ บาท	๕ (๒.๕)	๘๗ (๔๓.๕)	๗ (๓.๕)	๖ (๓.๐)	๑๐๕ (๕๒.๕)
ตั้งแต่ ๑,๓๕๐ - ๑,๙๙๙ บาท	๑๐ (๕.๐)	๓๖ (๑๘.๐)	๕ (๒.๕)	๘ (๔.๐)	๕๙ (๒๙.๕)
ตั้งแต่ ๒,๐๐๐ - ๒,๙๙๙ บาท	-	-	๕ (๒.๕)	๘ (๔.๐)	๑๓ (๖.๕)
ตั้งแต่ ๓,๐๐๐ ขึ้นไป	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๐)	-	๒ (๑.๐)	๖ (๓.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๕ (๖๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๑ (๑๐๐.๐)

หมายเหตุ ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ ๕ เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานคร วันละ ๔๕ บาท

จากตารางที่ ๗ แสดงว่ายังมีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่เป็นจำนวน ๑๐๕ คน โดยเฉพาะในงานอุตสาหกรรมมีเป็นจำนวนมากที่สุด คือ ๘๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๓.๕ ในกิจการประเภทอื่นมีเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น รายได้ในระดับ ๑,๓๕๐ - ๑,๙๙๙ บาท มีลูกจ้างที่มีรายได้ในระดับนี้ในกิจการงานอุตสาหกรรมมากที่สุดถึง ๓๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๘.๐ อย่างไรก็ตามเมื่อรวบรวมจำนวนลูกจ้างที่เขาร้องทุกข์แล้วปรากฏว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑,๓๕๐ บาท มีเป็นจำนวนมากที่สุดถึง ๑๐๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๒.๕ แสดงให้เห็นว่ายังมีนายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่เป็นจำนวนมาก จึงต้องได้รับการแก้ไขโดยให้พนักงานตรวจแรงงาน ฝ่ายตรวจแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจตราสอดส่อง

และชี้แนะพร้อมทั้งชักชวนให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้องที่สุด โดยให้เพิ่มความเข้มงวดกวดขันในการออกตรวจสถานประกอบการของนายจ้างยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๘ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ระยะเวลาการจ้างงานของลูกจ้าง จำแนกตามประเภทกิจการ

ระยะเวลาจ้างงาน	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน พาณิชยกรรม	งาน อุตสาหกรรม	งาน บริการ	งาน ขนส่ง	
กำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน	- -	๑๔ (๗.๐)	- -	๒ (๑.๐)	๑๖ (๘.๐)
ไม่ได้กำหนด	๑๗ (๘.๕)	๑๒๐ (๖๐.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๗ (๑๓.๕)	๑๘๔ (๙๒.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๔ (๖๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๘ ปรากฏว่าการจ้างงานลูกจ้างของนายจ้างโดยมีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เช่น กำหนดว่าจะจ้างงานกันมีระยะเวลา ๑ ปี, ๒ ปี หรือ ๖ เดือน ฯลฯ เป็นต้น มีเป็นจำนวน ๑๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘.๐ โดยมีลูกจ้างที่เขารองทุกขเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทงานอุตสาหกรรม ๑๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗.๐ และลูกจ้างงานขนส่ง ๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑.๐ และการจ้างงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนมีเป็นจำนวน ๑๘๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๙๒.๐ โดยเป็นการจ้างของงานอุตสาหกรรม จำนวน ๑๒๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๖๐.๐ งานขนส่ง ๒๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๓.๕ งานบริการ ๒๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๐ และงานพาณิชยกรรม ๑๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘.๕

โดยสรุป การจ้างงานส่วนมากแล้วนายจ้างมักจะไม่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เว้นแต่อยู่ในระหว่างการทดลองงานจึงจะกำหนดระยะเวลาการทดลองงานไว้แน่นอน เช่น ๓๐ วัน, ๖๐ วัน, ๙๐ วัน หรือ ๑๘๐ วัน เป็นต้น เมื่อครบกำหนดการทดลองงานแล้ว ผลการปฏิบัติงาน

ของลูกจ้าง เป็นที่พอใจของนายจ้างก็จะได้รับการจ้างไว้ เป็นลูกจ้างให้ทำงานเรื่อยไปจนกว่า จะเกิดการเปลี่ยนแปลงจนมีการ เลิกจ้างหรือลูกจ้างอาจจะขอตาออกจากงานด้วยความสมัครใจ ไปเอง

ตารางที่ ๕ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ประเภทการจ้าง จำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทการจ้าง	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งานพาณิชย์	งานอุตสาหกรรม	งานบริการ	งานขนส่ง	
รายวัน	๒ (๑.๐)	๕๕ (๒๓.๕)	๕ (๒.๕)	๕ (๒.๕)	๖๗ (๓๓.๕)
รายเดือน	๑๕ (๗.๕)	๔๖ (๒๓.๐)	๑๕ (๗.๕)	๒๔ (๑๒.๐)	๑๐๐ (๕๐.๐)
ตามผลงาน	— —	๓๓ (๑๖.๕)	— —	— —	๓๓ (๑๖.๕)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๔ (๖๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๕ ปรากฏว่าในกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้างที่ทำการศึกษาที่มีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างโดยตกลงการจ้างเป็นลูกจ้างรายวัน จำนวน ๖๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๓.๕ ซึ่งพบในงานอุตสาหกรรมมากที่สุดมีถึง ๕๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๗.๕ และลูกจ้างรายเดือนมีเป็นจำนวน ๔๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๓.๐ สำหรับลูกจ้างตามผลงานมีเพียง ๓๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๖.๕ เท่านั้น ซึ่งก็เป็นลูกจ้างที่ทำงานในงานอุตสาหกรรม ดังกล่าวแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในงานอุตสาหกรรมนั้นมีการจ้างลูกจ้างไว้ทำงาน มีการจ้างครบทุกประเภท คือ ทั้งลูกจ้างรายวัน รายเดือน และตามผลงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างรายวันมีเป็นจำนวนมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างรายวันจะได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่ลูกจ้างไปทำงานเท่านั้น ถ้าวันใดไม่ไปทำงาน ก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ลูกจ้างรายเดือน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันไม่ว่าจะเป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ วันหยุดพิเศษ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระเจ้าอยู่หัว หรือ

พระราชินี หรือวันเข้าพรรษา อาสาฬหบูชา เป็นต้น นายจ้างก็จะต้องจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งรวมกัน
 เข้าเป็นเงินเดือนนั่นเอง นอกจากนี้แล้วการจัดสวัสดิการค้ำอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๒ ประเภท
 ก็มีความแตกต่างกันอีกด้วย เป็นต้นว่า ลูกจ้างรายเดือนอาจจะได้รับเงินช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ กัน
 เช่น ค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น ซึ่งในขณะที่เดียวกันลูกจ้างรายวันอาจจะหมดสิทธิในเงินดังกล่าว
 สำหรับลูกจ้างตามผลงานนี้ มีลักษณะคล้ายคลึงกับลูกจ้างรายวัน แต่อาจจะได้รับค่าจ้างในแต่ละวัน
 มากกว่าค่าจ้างของลูกจ้างรายวัน ซึ่งจะถือเอาตามการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวง
 มหาดไทย แต่ทั้งนี้ลูกจ้างตามผลงานจะต้องใช้ความพยายามในการทำงานมากกว่าลูกจ้างรายวัน
 กล่าวคือ สมมติว่า โรงงาน ก. ประกอบกิจการตัดเย็บกางเกงสำเร็จรูป ใ้จ้างนาย ข. ไว้
 ทำงานเป็นลูกจ้างตามผลงาน โดยให้นาย ข. เป็นช่างตัดกระเป่ากางเกง และกำหนดค่าจ้าง
 ๑๐ สตางค์ต่อกางเกง ๑ ตัว วันหนึ่ง ๆ นาย ข. ทำงานได้เป็นจำนวนมาก เมื่อกำหนดค่าจ้าง
 ที่ได้รับแล้วปรากฏว่าวันหนึ่ง ๆ นาย ข. ใ้ค่าจ้างมากกว่าวันละ ๕๕ บาท ถ้านชนิกเดียวกัน
 นายจ้างจ้างนาย ข. ไว้ทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน ๆ ละ ๕๕ บาท นาย ข. อาจจะทำได้วันละ
 ๓๐ - ๔๐ ตัว หรือน้อยกว่าหรือมากกว่านี้ นาย ข. ก็ใ้ค่าจ้างเพียง ๕๕ บาทต่อวันเท่านั้น
 การที่ใ้ค่าจ้างมากหรือน้อย นายจ้างจะต้องมีการควบคุมในการทำงานอย่างใกล้ชิด
 แต่การจ้างงานตามผลงานแล้วในลักษณะงานเช่นนี้ จะก่อให้เกิดผลดีทั้ง ๒ ฝ่าย คือ นายจ้างใ้
 ปริมาณงานมากต่อความต้องการของตลาด และไม่ต้องเสียเวลาและกำลังคนในการควบคุมงาน
 อย่างใกล้ชิดด้วย ลูกจ้างเองก็ใ้ค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แม้จะต้องทำงานเหนื่อยกว่าลูกจ้าง
 ประเภทอื่นก็ตาม แต่ก็ไม่มีกรเอาโรคเอาเปรียบต่อกันมากเกินไป

อย่างไรก็ตาม แมว่าจะใ้เป็นลูกจ้างประเภทใ้ก็ตาม สิทธิในการเรียกร้องค่าชดเชย
 หรือถูกเลิกจ้างก็เกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน เมื่อลูกจ้างประเภทนั้น ๆ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมาย
 กำหนด นายจ้างก็ต้องมีหน้าที่ชดจ่ายค่าชดเชยให้ด้วยเช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๑๐ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
การเคยทำความผิดของลูกจ้าง จำแนกตามประเภทกิจการ

การ เคยกระทำ ความผิดของลูกจ้าง	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน พาณิชย์	งาน อุตสาหกรรม	งาน บริการ	งาน ขนส่ง	
เคย	๒ (๑.๐)	๒๓ (๑๑.๕)	๔ (๒.๐)	๕ (๔.๕)	๓๔ (๑๕.๐)
ไม่เคย	๑๕ (๗.๕)	๑๑๑ (๕๕.๕)	๑๖ (๘.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๑๖๒ (๘๑.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๔ (๖๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๕ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๐ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างจำนวน ๒๐๐ คน เคยกระทำความผิดเพียง ๓๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๕.๐ อีกจำนวน ๑๖๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๑.๐ เป็นลูกจ้างที่ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อนเลย ซึ่งข้อเท็จจริงนี้ตรวจสอบได้ว่า ลูกจ้างให้คำตอบตรงตามความเป็นจริง เพียงใดหรือโดยศึกษาจากจำนวนเอกสารที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการอยู่ประกอบด้วย ประวัติความประพฤติแต่หนหลังของลูกจ้าง จะถูกนำมาพิจารณาประกอบการวินิจฉัยในเรื่องค่าชดเชยค่าจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของพนักงานตรวจแรงงาน ที่ดำเนินการ เรื่องนั้น ๆ

ตารางที่ ๑๑ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
 ประวัติการถูกเลิกจ้างของลูกจ้าง จำแนกตามประเภทกิจการ

ประวัติการถูกเลิกจ้าง ของลูกจ้าง	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน พาณิชย์	งาน อุตสาหกรรม	งาน บริการ	งาน ขนส่ง	
เคยถูกเลิกจ้าง ๑ ครั้ง	— —	๓๒ (๑๖.๐)	๔ (๒.๐)	๕ (๔.๕)	๔๑ (๒๒.๕)
เคยถูกเลิกจ้าง ๒ ครั้ง	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๐)	— —	๖ (๓.๐)
เคยถูกเลิกจ้าง ๓ ครั้ง	— —	— —	— —	— —	— —
เคยถูกเลิกจ้างมากกว่า ๓ ครั้ง	— —	๕ (๔.๕)	— —	— —	๕ (๔.๕)
ครั้งนี้เป็นครั้งแรก	๑๕ (๘.๕)	๕๑ (๕๕.๕)	๑๔ (๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๑๐๐ (๑๐๐.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๘ (๖๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๕ (๑๒.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๑ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง ๒๐๐ คน มีลูกจ้างที่เคยถูกเลิกจ้างมาก่อนทั้งสิ้นจำนวน ๖๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๐ โดยแบ่งออกเป็นเคยถูกเลิกจ้าง ๑ ครั้ง จำนวน ๔๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๒.๕ เคยถูกเลิกจ้าง ๒ ครั้ง ๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๐ และถูกเลิกจ้างมากกว่า ๓ ครั้ง จำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๕ ลูกจ้างอีก ๑๔๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗๐.๐ เป็นกลุ่มผู้ที่ถูกเลิกจ้างครั้งนี้เป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมถึง ๕๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๕.๕ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะเหตุผลเดิมที่ว่างานอุตสาหกรรมมีขอบเขตกว้างขวาง จึงรับลูกจ้างไว้ทำงานได้มากกว่ากิจการประเภทอื่น ดังนั้นอัตราส่วนและสัดส่วนการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างจึงย่อมมีเป็นจำนวนมากกว่าลูกจ้างในกิจการประเภทอื่น

ตัวเลขดังได้แสดงไว้ข้างต้นนี้ จะสรุปได้ว่าลูกจ้างเคยถูกเลิกจ้างมากที่สุดครั้งก็แสดงว่าลูกจ้างเคยเปลี่ยนงานมาเท่านั้นไม่ได้ เนื่องจากการเปลี่ยนงานหรือการเข้าออกงานของลูกจ้างอาจจะเนื่องมาจากการลาออกจางานด้วยความสมัครใจของลูกจ้างเองก็ได้

ตารางที่ ๑๒ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนตามอัตราส่วนร้อยละ
สาเหตุที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำแนกตามประเภทกิจการ

สาเหตุที่ลูกจ้าง	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน พาณิชย์	งาน อุตสาหกรรม	งาน บริการ	งาน ขนส่ง	
คนลงงาน	--	--	--	--	--
ยุบหน่วยงาน	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๐)	๔ (๒.๐)	๑๐ (๕.๐)
ปิดกิจการ	๔ (๒.๐)	๔๐ (๒๐.๐)	๒ (๑.๐)	--	๔๖ (๒๓.๐)
เกษียณอายุ	--	--	--	--	--
อ้างว่าทำความผิด	๗ (๓.๕)	๒๗ (๑๓.๕)	๗ (๓.๕)	๕ (๒.๕)	๔๖ (๒๓.๐)
ไม่ทราบสาเหตุ	๔ (๒.๐)	๒๕ (๑๒.๕)	๕ (๒.๕)	๒๐ (๑๐.๐)	๕๔ (๒๗.๐)
รวม	๑๓ (๖.๕)	๑๓๔ (๖๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๒ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง ๒๐๐ คน ที่ร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชย
ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา มีสาเหตุการ
เลิกจ้างที่ลูกจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานว่านายจ้างปิดกิจการ เป็นจำนวน ๔๖ คน และส่วนใหญ่
เป็นลูกจ้างทั้งที่ทำงานในกิจการประเภทงานอุตสาหกรรมถึง ๔๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๐.๐
และสาเหตุที่ถูกนำมากล่าวอ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างมากที่สุดคือ การกระทำความผิดของลูกจ้าง
มีเป็นจำนวน ๔๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๓.๐ การที่นายจ้างส่วนมากมักกล่าวอ้างสาเหตุนี้
ก็เพื่อจะได้นำเป็นสาเหตุยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง
แรงงาน หมวดค่าชดเชย ซึ่งที่จริงแล้วนั้น การอ้างความผิดของนายจ้างมิใช่ว่าความผิดทุกชนิดจะได้รับ
การยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยทุกกรณีหาเป็นเช่นนั้นไม่ ควรจะต้องได้มีการใคร่ครวญถึงพฤติกรรม
แต่หนหลังของลูกจ้าง พร้อมทั้งศึกษาข้อกฎหมายให้เข้าใจลึกซึ้ง การพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่



ก็ควรจะได้ศึกษาถึงประเพณี ขรรมนิยมของกิจการประเภทเดียวกัน เปรียบเทียบความถี่ไปด้วย เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้กรณีอย่างแท้จริง

นอกจากนี้แล้ว การเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ทราบสาเหตุก็มีเป็นจำนวนมากพอสมควร คือ ๕๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๙.๐ ซึ่งเท่าที่ศึกษาพบว่าเป็นการเลิกจ้างโดยการใช้อารมณ์ของนายจ้าง และด้วยเรื่องส่วนตัวที่ลูกจ้างคาดไม่ถึงว่าจะเป็นที่นายจ้างอ้าง เป็นเหตุเลิกจ้างคนใด

ตารางที่ ๑๓ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ สาเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าชดเชย จำแนกตามประเภทกิจการ

สาเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้ รับค่าชดเชยในการ เลิกจ้าง	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน พาณิชย์	งาน อุตสาหกรรม	งาน บริการ	งาน ขนส่ง	
อ้างว่าทำความผิด ลาออกด้วยความ สมัครใจ	๑๑ (๕.๕)	๓๖ (๓๘.๐)	๑๑ (๕.๕)	๑๘ (๙.๐)	๑๑๖ (๕๘.๐)
ทำงานไม่ครบ ๑๒๐ วัน	—	๓๑ (๑๕.๕)	๕ (๒.๕)	๙ (๔.๕)	๔๕ (๒๒.๕)
ไม่ทราบสาเหตุ	๒ (๑.๐)	๒๕ (๑๒.๕)	๒ (๑.๐)	—	๒๙ (๑๔.๕)
รวม	๑๓ (๘.๕)	๙๓ (๖๓.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๓ ปรากฏว่าในระหว่างที่ทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง ๒๐๐ คน มีจำนวนถึง ๑๑๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๘.๐ ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยอ้างว่ากระทำความผิด โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทงานอุตสาหกรรมมีถึง ๓๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๘.๐ และมีลูกจ้างที่ขอลาออกเองด้วยความสมัครใจ แล้วขอร้องทุกข์เพื่อรับค่าชดเชยเพียง ๑๐ คน

หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕.๐ ส่วนลูกจ้างอีก ๔๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๒.๕ เป็นลูกจ้าง
 ที่ทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ลูกจ้าง ๒ ประเท็น เข้าร้องทุกข์โดยขาดความเข้าใจในกฎหมาย
 แรงงาน จึงไม่ทราบว่าตนมีคุณสมบัติที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่ อีกส่วนหนึ่ง ๒๕ คน หรือ
 อัตราส่วนร้อยละ ๑๔.๕ เป็นผู้ที่ไม่ทราบสาเหตุว่าถูกเลิกจ้างด้วยเรื่องอะไร จึงยังพอมีความหวัง
 อยู่ว่าตนจะได้รับค่าชดเชยด้วยก็เป็นได้ จึงเขาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำหรับลูกจ้าง
 กลุ่มแรกนี้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยอ้างว่ากระทำความผิดนั้นได้เขาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน
 ด้วยความมั่นใจว่าตนไม่ได้กระทำความผิดจริงตามที่นายจ้างกล่าวอ้าง

จากตารางข้างต้น พอสรุปได้ว่านายจ้าง เป็นจำนวนมากมักยกเหตุว่าลูกจ้างกระทำ
 ความผิดมาเป็นเหตุยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง โดยเข้าใจว่าเมื่ออ้างเช่นนั้นมาแล้ว
 จะเป็นแนวทางในการต่อสู้เมื่อต้องดำเนินการที่พนักงานตรวจแรงงาน จึงทำให้นายจ้างนิยม
 ใช้สาเหตุนี้ในการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้

ตารางที่ ๑๔ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
 การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า จำแนกตามประเภทกิจการ

ระยะเวลา การแจ้งล่วงหน้า	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน พาณิชย์	งาน อุตสาหกรรม	งาน บริการ	งาน ขนส่ง	
แจ้งล่วงหน้า ๑ สัปดาห์	— —	๔ (๒.๐)	— —	— —	๔ (๒.๐)
แจ้งล่วงหน้า ๒ สัปดาห์	๒ (๑.๐)	๔ (๒.๐)	— —	— —	๖ (๓.๐)
แจ้งล่วงหน้า ๑ เดือน	— —	— —	— —	— —	— —
แจ้งล่วงหน้ามากกว่า ๑ เดือน	๔ (๒.๐)	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๐)	— —	๘ (๔.๐)
ไม่แจ้งล่วงหน้าเลย	๑๑ (๕.๕)	๑๒๔ (๖๒.๐)	๑๘ (๙.๐)	๒๕ (๑๔.๕)	๑๘๘ (๙๑.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๐ (๖๓.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๕ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า การเลิกจ้างของนายจ้างเป็นจำนวนมากไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาเตรียมตัวติดต่อหางานใหม่ทำต่อไป โดยจะเห็นว่าในจำนวนลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ๒๐๐ คน ถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างไม่บอกกล่าวหรือแจ้งล่วงหน้าให้ทราบถึง ๑๘๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๙๑.๐ และมีการแจ้งล่วงหน้าเพียง ๑๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๙.๐ เท่านั้น สำหรับระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้านั้น ในแต่ละกิจการก็มีกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าแตกต่างกันไป

การที่นายจ้างไม่แจ้งการเลิกจ้างให้ทราบเป็นการล่วงหน้านั้น ต้องขึ้นอยู่กับสาเหตุการเลิกจ้าง ซึ่งหากเป็นการเลิกจ้างตามข้อ ๘๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานแล้ว นายจ้างอาจไม่จำเป็นต้องแจ้งหรือบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบได้ แต่ถ้าเป็นการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากสาเหตุอื่นที่มีใ้ใช้การกระทำตามมติตามข้อ ๘๓ แล้ว นายจ้างจะต้องแจ้งหรือบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่าจะเลิกจ้างเมื่อใด ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๘๒ บัญญัติให้นายจ้างแจ้งหรือบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบว่า จะมีการเลิกจ้าง หากไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายตามการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย

ในกรณีที่นายจ้างอ้างข้อ ๘๓ อนุโคธนุหนึ่งมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้ เมื่อมีการพิสูจน์หรือพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าพนักงานแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดตามคำกล่าวอ้างจริง กรณีเช่น ผู้ศึกษาเห็นว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย โดยไม่จำเป็นต้องให้มีการใช้สิทธิทางศาล เรียกร้องเอาเอง

ตารางที่ ๑๕ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ การ เคยรับค่าชดเชยของลูกจ้างโดยไม่ต้องร้องทุกข์ในการ เลิกจ้าง แต่ละครั้ง จำแนกตามประเภทกิจการ

การ เคยรับค่าชดเชย ของลูกจ้าง	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน	งาน	งาน	งาน	
	พาณิชย์	อุตสาหกรรม	บริการ	ขนส่ง	
เคย	๒ (๑.๐)	๓ (๓.๕)	๔ (๒.๐)	๕ (๒.๕)	๑๔ (๕.๐)
ไม่เคย	๑๕ (๓.๕)	๑๒๓ (๒๓.๕)	๑๖ (๘.๐)	๒๔ (๑๒.๐)	๑๕๘ (๕๑.๐)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๖ (๒๗.๐)	๒๐ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า การ เลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้งไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้โดยลูกจ้าง ไม่เคยร้องทุกข์เป็นจำนวน ๑๕๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๑.๐ โดยเฉพาะงานอุตสาหกรรมลูกจ้าง จะต้องร้องทุกข์ขอพนักงานเจ้าหน้าที่ถึง ๑๒๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๓.๕ ซึ่งทั้งนี้หมายความว่า เพียง เฉพาะกรณีหลังของการ ได้รับค่าชดเชยของลูกจ้างว่าที่ได้รับค่าชดเชยนั้นต้องมีการร้องทุกข์หรือไม่ ซึ่งในส่วนที่นายจ้างจ่ายให้เองเมื่อเลิกจ้างนั้นมีเพียงส่วนน้อย คือ ๑๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕.๐ เท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดความคิดได้ ๒ ประการ ประการแรก อาจจะเนื่องจากนายจ้างขาด ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานที่ควรจะคำนึงถึงอย่างมากในการบริหารกิจการ และประการ ที่สอง อาจจะเนื่องจากว่า นายจ้างมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน เป็นอย่างดี และลึกซึ้ง จนนำเอาข้อไหวของกฎหมายมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อเอารัดเอาเปรียบ ลูกจ้างได้

ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ลูกจ้างที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๐ คน โดยได้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน พบว่าลูกจ้างที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ๒๐๐ คนนี้ มีผู้ที่ทราบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวน ๑๔๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗๑.๕ มีเพียง ๕๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๘.๕ เท่านั้นที่ไม่ทราบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในจำนวนผู้ที่ทราบว่ามิถุนายนคุ้มครองแรงงาน ๑๔๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗๓.๕ นี้
ปรากฏว่าเป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับการศึกษา คือ การเขียนไม่ได้จำนวน ๑๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ
๕.๐ เท่านั้น และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งมีเป็นจำนวน ๕๐ คน
หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๕ สำหรับผู้ที่ไม่ทราบว่ามิถุนายนคุ้มครองแรงงาน ๕๓ คน หรืออัตราส่วน
ร้อยละ ๒๖.๕ นั้น เป็นผู้ที่ไม่อ่านเขียนหนังสือได้แต่ไม่จบประถมศึกษา จำนวน ๒๗ คน หรืออัตราส่วน
ร้อยละ ๑๓.๕ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ๒๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๐ และ
สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ จำนวน ๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๐ นอกจากนี้
แล้วยังมีลูกจ้างที่ทราบว่ามิถุนายนคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเรื่องค่าชดเชยไว้ด้วยเป็นจำนวน ๑๗๘
คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๘ ในจำนวนนี้ทราบด้วยตนเอง ๗๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๘ และ
ทราบจากบุคคลอื่นอีกเป็นจำนวน ๑๐๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๑ ที่ทราบจากบุคคลอื่นนี้หมายถึง
เพื่อนร่วมงาน, เพื่อนบ้าน,ญาติ, กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสหภาพแรงงานต่าง ๆ
เป็นต้น และมีผู้ไม่ทราบว่ามิถุนายนคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเรื่องค่าชดเชยไว้เป็นจำนวน ๒๒ คน
หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๑ ทั้งนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่า การที่ลูกจ้างจะทราบถึงกฎหมายแรงงานนี้
ไม่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางการศึกษา หากแต่มีปัจจัยภายนอกมากขึ้นให้ลูกจ้างยอมรับรู้ถึงสิทธิตาม
กฎหมาย และที่สำคัญที่สุดลูกจ้างนั้น ๆ ต้องมีความสนใจที่จะไปศึกษาหาความรู้ซึ่งเป็นการกระตุ้น
จากภายในในอยู่ด้วย

ความเข้าใจในสาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องของค่าชดเชยแล้วได้แบ่ง
หัวข้อที่ศึกษากังนี้

๑. ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง ๒๐๐ คน มีผู้ที่เข้าใจความหมายของคำว่า
"ค่าชดเชย" จำนวน ๑๓๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๗ ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างในงาน
อุตสาหกรรมถึง ๑๑๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๘ ของจำนวนลูกจ้าง ๒๐๐ คน อีกจำนวน
๒๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๓ เป็นผู้ที่ไม่เข้าใจว่า "ค่าชดเชย" มีความหมายว่าอย่างไร

๒. สำหรับคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาของการทำงาน ที่จะก่อให้เกิดสิทธิแก่ลูกจ้าง
ในการรับค่าชดเชยนั้น มีลูกจ้างที่มีความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจำนวน ๗๘ คน หรืออัตราส่วน
ร้อยละ ๓๙ ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ยังมีความเข้าใจในเรื่องนี้ไม่ถูกต้อง

๓. คุณสมบัติ เรื่องการสิ้นสุดของสภาพการจ้างที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย มีลูกจ้างที่มีความเข้าใจเป็นอย่างดีถูกต้องจำนวน ๑๑๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๕ ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน

๔. สิทธิในระหว่างการทดลองงาน มีลูกจ้างเป็นจำนวน ๑๑๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๕.๕ ที่มีความเข้าใจในเรื่องนี้ถูกต้องว่า ถ้านายจ้างบอกเลิกจ้างในระหว่างการทดลองงานที่นายจ้างได้แจ้งระยะเวลาการทดลองงานให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกแล้วนั้น ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย กล่าวคือ นาย ก. ได้ทดลองจ้างนาย ข. เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยนาย ก. ได้แจ้งให้นาย ข. ทราบว่าจะต้องมีการทดลองงานเป็นเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้แจ้งไว้ในใบสมัครงาน ซึ่งนาย ข. ก็ยินยอมรับทราบและได้เข้าทำงานเป็นลูกจ้างนาย ก. ได้เป็นเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นาย ก. บอกเลิกจ้างจะควยสาเหตุใดก็ตาม นาย ข. จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแต่อย่างใด ลูกจ้างอีกจำนวน ๘๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๔.๕ ยังไม่เข้าใจในเรื่องนี้ถูกต้อง

๕. การจ้างโดยมีเงื่อนไขด้วยการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน กล่าวคือนายจ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ว่าจะจ้างลูกจ้างไว้ทำงานเป็นเวลานานเท่าใด เช่น ๒ ปี หรือ ๕ ปี เป็นต้น เมื่อครบกำหนดแล้วนายจ้างบอกเลิกจ้างทันที เช่นนี้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ทั้งนี้ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงกำหนดเวลาดังกล่าวเป็นหนังสือแต่แรก ในกลุ่มตัวอย่าง ๒๐๐ คน มีลูกจ้างที่เข้าใจในเรื่องนี้ถูกต้องเป็นจำนวน ๒๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๒ และผู้ที่ยังไม่เข้าใจอีกเป็นจำนวน ๕๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๕.๕ ลูกจ้างอีก ๘๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๒.๕ เป็นกลุ่มผู้ที่ไม่ทราบว่าเมื่อมีเงื่อนไขเช่นนี้

๖. ขอบข่ายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าชดเชย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมวด ๕ ค่าชดเชย มีสภาพบังคับกับลูกจ้างของสถานประกอบการที่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจทุกประเภท ยกเว้นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นที่มีได้ประกอบกิจการเพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เช่น มูลนิธิหรือองค์การสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ คนรับใช้ทำงานบ้าน ลูกจ้างในกิจการข้างต้นนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเมื่อถูกเลิกจ้าง เรื่องขอบข่ายเช่นนี้มีลูกจ้างจำนวน ๑๗๓ คน

หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๖.๕ ไม่ทราบถึงขอบข่ายของกฎหมายในเรื่องดังกล่าว จะมีลูกจ้างที่ทราบเพียง ๒๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๓.๕ เท่านั้น

๗. ขอยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย ข้อ ๘๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน เป็นขอยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างคนใดกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ ๘๗ เป็นต้นว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาจนนายจ้างจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งนายจ้างได้ตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว ยกเว้นกรณีร้ายแรง และต้องรับโทษจำคุกเมื่อคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก การกระทำเหล่านี้เท่านั้นจะทำให้ลูกจ้างหมดสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง ในเรื่องนี้มีลูกจ้างที่ทราบสาระสำคัญอย่างถูกต้องจำนวนเพียง ๖๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๒.๐ เท่านั้น ยังมีลูกจ้างเป็นจำนวน ๑๑๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๘.๐ ที่ไม่ทราบถึงขอยกเว้นนี้เลย ผู้ศึกษาเห็นว่าขอยกเว้นนี้ลูกจ้างจำเป็นต้องทราบและทำการศึกษาให้เข้าใจให้ถูกต้อง เพราะจะเป็นช่องว่างที่นายจ้างจะนำมากล่าวอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้โดยง่าย ลูกจ้างอีก ๑๘ คน หรือร้อยละ ๘.๐ เป็นกลุ่มผู้ที่เข้าใจคลาดเคลื่อนไป

๘. อัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย ข้อ ๘๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้ ๓ อัตรา คือ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวนสามสิบวัน เท่ากับอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน และเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรืออีกนัยหนึ่งคนทั่วไปมักจะเรียกไทย ๆ ว่า เท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือน, เท่ากับค่าจ้าง ๓ เดือน และเท่ากับค่าจ้าง ๖ เดือน ทั้งนี้ของระยะเวลาการคำนวณของลูกจ้างที่มีสิทธิจะได้รับควย คือ

๑. ลูกจ้างทำงานครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ค่าชดเชยจะเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน
๒. ลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ค่าชดเชยจะเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน
๓. ลูกจ้างทำงานครบสามปีขึ้นไป ค่าชดเชยจะเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

เรื่องอัตราค่าชดเชยเมื่อลูกจ้างที่ทราบและเข้าใจถูกต้องเป็นอย่างดีจำนวน ๑๐๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๒.๐ ส่วนลูกจ้างอีก ๔๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๐.๐ เป็นผู้ที่เข้าใจคลาดเคลื่อน และลูกจ้างอีก ๕๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๕.๐ ไม่ทราบสาระของกฎหมายในเรื่องนี้

๕. หลักเกณฑ์การคำนวณค่าชดเชยจากข้อ ๔ ข้างต้นแล้วจะเห็นว่าการคำนวณค่าชดเชยเมื่อลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมายนั้น จะต้องมีการพิจารณาจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย และระยะเวลาของการทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้น ๆ ของลูกจ้างแต่ละรายไป ในเรื่องนี้มีลูกจ้างจำนวน ๑๐๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๓.๕ ที่ทราบและเข้าใจได้ถูกต้อง เป็นอย่างดี ลูกจ้างอีกจำนวน ๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔.๕ ที่เข้าใจไม่ถูกต้อง และลูกจ้างอีก ๖๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๑.๕ ที่ไม่ทราบถึงหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เมื่อประมวลในเรื่องความเข้าใจและความรู้ในสาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่องค่าชดเชยแล้วปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๑๖ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ความรู้ความเข้าใจในสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน จำแนกตามประเภทกิจการ

ความรู้ความเข้าใจ ของลูกจ้าง	ประเภทกิจการ				จำนวนรวม
	งาน พาณิชย์	งาน อุตสาหกรรม	งาน บริการ	งาน ขนส่ง	
ลูกจ้างที่มีความรู้ความ เข้าใจเป็นอย่างดี	๗ (๓.๕)	๓๔ (๑๓.๐)	๔ (๔.๕)	๑๑ (๕.๕)	๖๑ (๓๐.๕)
ลูกจ้างที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเป็น เป็นอย่างดี	๑๐ (๕.๐)	๑๐๐ (๕๐.๐)	๑๑ (๕.๕)	๑๘ (๙.๐)	๑๓๙ (๖๘.๕)
รวม	๑๗ (๘.๕)	๑๓๔ (๖๓.๐)	๑๕ (๑๐.๐)	๒๙ (๑๔.๕)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๖ ปรากฏว่ามีจำนวนลูกจ้างที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของ
 ค่ายคเซย ๒๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๐.๕ เท่านั้น ในจำนวนนี้มีลูกจ้างในกิจการประเภท
 อุตสาหกรรม จำนวน ๓๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๗.๐ ของลูกจ้างทั้งหมด ๒๐๐ คน และ
 จำนวนลูกจ้างที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องค่ายคเซยเป็นอย่างมาก ๑๓๕ คน หรืออัตราส่วน
 ร้อยละ ๖๗.๕ โดยมีลูกจ้างในกิจการประเภทงานอุตสาหกรรมจำนวน ๑๐๐ คน หรืออัตราส่วน
 ร้อยละ ๕๐.๐ ซึ่งเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ๒๐๐ คน จากสถิติเท่าที่ปรากฏของ
 ฝ่ายวินิจฉัยฯ แล้วพบว่า มีลูกจ้างมาใช้บริการในระหว่าง เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๒ - พฤษภาคม
 ๒๕๒๓ ทั้งสิ้นประมาณ ๖,๖๑๑ คน เจ้าหน้าที่พิจารณาบัตรร้องทุกข์ ๔,๔๕๑ คน และให้คำแนะนำ
 ปรีกษาชี้แจงข้อกฎหมาย ๒,๑๖๐ คน ในจำนวนที่ยื่นคำร้องทุกข์ได้นั้นพิจารณาจนแล้วเสร็จลูกจ้าง
 ไม่มีสิทธิได้รับค่ายคเซยอีก ๑๕๗ คน จึงพอสรุปได้ว่า ลูกจ้างส่วนมากแล้วที่เขาร้องทุกข์เรียกร้อง
 ค่ายคเซยจากนายจ้างนั้น เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของค่ายคเซยตามกฎหมาย
 เป็นอย่างดี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสมมุติฐานที่ ๒ มีข้อมูลสนับสนุนเป็นที่เชื่อถือได้

ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นของลูกจ้างที่มีต่อกฎหมายเรื่องค่ายคเซย

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง ๒๐๐ คน พบว่า ลูกจ้างเป็นส่วนมากเห็นว่าบทบัญญัติที่มีอยู่ใน
 มีความเหมาะสมดีแล้ว และไม่เห็นความเห็นว่าควรที่จะแก้ไขอย่างไรในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาไม่เห็นความ
 การแสดงออกถึงความคิดเห็นนั้นเป็นเรื่องยากที่จะให้คนไทยได้แสดงออก ซึ่งอาจจะเนื่องมาจาก
 ความเคยชินในการที่เป็นผู้ตามหรือถูกปกครองโดยระบบสมบูรณาญาสิทธิราชมากอน แม้ปัจจุบัน
 จะได้มีการ เปลี่ยนแปลงการปกครอง เป็นระบอบประชาธิปไตยแล้วก็ตาม แต่ก็เป็นที่ทราบกันโดย
 ทั่วไปว่าเป็นประชาธิปไตยแบบไทย ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นของลูกจ้าง
 คนงานแล้วมักจะต้องอาศัยผู้นำในการแสดงออก จากประสบการณ์ความแรงงานเท่าที่ผู้ศึกษา
 จะเห็นได้ว่า การรวมกลุ่มของบรรดาลูกจ้างทั้งหลายนั้นต้องอาศัยสภาพแรงงานหรือบุคคลใด
 บุคคลหนึ่งเป็นผู้นำหรือเป็นสื่อกลาง เพื่อที่จะเชื่อมโยงลูกจ้างทั้งหมดเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
 ควบคู่กับผลการศึกษาในเรื่อง ความคิดเห็นต่อกฎหมายแรงงานเรื่องค่ายคเซย จึงปรากฏผลว่า
 มีความเหมาะสมดีแล้ว โดยไม่เห็นความเห็นว่าควรที่จะแก้ไขแต่อย่างใด

ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

ข้อมูลในส่วนนี้ปรากฏผลการศึกษาได้ว่า ลูกจ้าง ๒๐๐ คน ที่ไคเซารองทุกชุด พนักงานตรวจแรงงาน ได้รับความสะดวกในการติดต่องานเป็นอย่างดีจำนวน ๑๕๖ คน หรือ อัตราส่วนร้อยละ ๕๘.๐ และไม่ได้รับความสะดวกเพียง ๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒.๐ เท่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ เซารองทุกชั้นตรงกับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่มีงานยุ่งมาก เฉพาะเจ้าหน้าที่แต่ละคนจะรองรับคำร้องทุกชุดจากลูกจ้างในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนหลายราย อีกทั้งโคเคนคหามายคุกรมที่ท่าอยู่เคิมมาค่าเนมเรื่องค่อ จึงเป็นช่วงจังหวะที่ไม่อาจให้ความสะดวกแก่ลูกจ้าง ได้อย่างทั่วถึงในบางโอกาส ความเห็นที่ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ตามสภาพการณ์ที่ได้ประสบมาเองในการร่วมสังเกตการณ์ นอกจากนั้นลูกจ้าง ๒๐๐ คน ที่เซารองทุกชุดเจ้าหน้าที่นี้ได้รับความเป็นกันเอง เป็นอย่างดีจากเจ้าหน้าที่จำนวน ๑๕๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๙.๐ แต่ไม่ได้รับความเป็นกันเอง เป็นอย่างดีจากเจ้าหน้าที่เพียง ๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑.๐ เท่านั้น เมื่อไคย่นคำร้องทุกชุด และเจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องทุกชั้นไว้ค่าเนมการแล้วปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ไคค่าเนมการให้เสร็จสิ้นลงอย่างรวดเร็วจำนวน ๖๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๓.๕ และค่าเนมการให้เสร็จสิ้นลงอย่างรวดเร็วพอสมควร เป็นจำนวน ๑๒๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๖๓.๕ และอีกจำนวน ๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓.๐ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ไคค่าเนมการให้อย่างล่าช้าในการค่าเนมการคำร้องทุกชั้นเจ้าหน้าที่ไคเรียกดูจางมาพบเพียง ๑ ครั้ง เรื่องก็ยุติได้ มีลูกจ้างจำนวน ๒๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๑.๐ มาพบเจ้าหน้าที่ ๒ ครั้ง เรื่องก็ยุติเป็นจำนวน ๔๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๒.๐ และจำนวนลูกจ้างที่มาพบ ๓ ครั้ง จึงยุติเรื่องได้เป็นจำนวน ๖๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๔.๐ เรื่องที่ลูกจ้างตองมาพบเจ้าหน้าที่มากกว่า ๓ ครั้ง มีลูกจ้างเป็นจำนวน ๒๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๒.๕ สำหรับลูกจ้างที่มาพบเจ้าหน้าที่เป็นครั้งแรกถึงเรื่องคำร้องทุกชุดยังไม่ทราบว่าจะยุติไคหรือไม่ ในขณะนั้นมีเป็นจำนวน ๓๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๘.๐ และในจำนวนลูกจ้างดังกล่าวขางตนมานี้ เมื่อถูกเจ้าหน้าที่เรียกมาพบบ่อยครั้งก็เกิดความรู้สึกต่าง ๆ กันดังนี้

ตารางที่ ๑๗ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
ความรู้สึกรู้สึกต่อเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกต่อเจ้าหน้าที่	จำนวน
ดีใจและพอใจที่เจ้าหน้าที่ให้ความเอาใจใส่	๑๓๖ (๖๘.๐)
ไม่พอใจเพราะทำให้เสียเวลา	๖ (๓.๐)
ไม่พอใจเพราะทำให้เกิดความรำคาญ	๔ (๒.๐)
ไม่พอใจเพราะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย	๑๖ (๘.๐)
รู้สึกเฉย ๆ	๓๘ (๑๙.๐)
รวม	๒๐๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๗ ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะรู้สึกพอใจที่เจ้าหน้าที่ให้ความเอาใจใส่ จึงได้เรียกไปพบมอຍ ๆ จำนวน ๑๓๖ คนหรืออัตราส่วนร้อยละ ๖๘.๐ เมื่อถูกเรียกพบมอຍ ๆ ไปพบแล้วลูกจ้างก็จะเข้าใจว่าเรื่องคำร้องทุกข์ของตนไม่ถูกเก็บเงียบไว้ ในทางตรงข้าม เรื่องราวของตนได้รับความเห็นใจจากเจ้าหน้าที่

เมื่อลูกจ้างเขาร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการให้จนคำร้องทุกข์ เป็นอันยุติแล้วลูกจ้างมอຍ เห็นว่าตนได้รับความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมาก จำนวน ๑๐๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๒.๐ ลูกจ้างที่เห็นว่าได้รับความเป็นธรรมดีพอสมควร จำนวน ๖๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๒.๕ ลูกจ้างอีก ๓๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๕.๕ ไม่แสดง ความเห็น และไม่ปรากฏว่ามีลูกจ้างที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมเลย ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างส่วนมากยังให้ความเชื่อถือในตัวเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย อยางไรก็ตามลูกจ้างส่วนมากยังเห็นว่าการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ เรื่องคำขคเซย มีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความยุ่งยากต่อลูกจ้าง ดังนั้นจึงมีลูกจ้างเป็นจำนวน ๑๔๔ คน หรือ อัตราส่วนร้อยละ ๗๒ เห็นว่าจะเป็นการดีหากรัฐบาลจะนำระบบการประกันการว่างงานมา

ดำเนินการแทน และมีลูกจ้างถึง ๑๓๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๖.๕ ให้ความยินดีที่จะ
จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน เมื่อมีระบบประกันการว่างงาน

ข้อมูลฝ่ายนายจ้าง

ผู้ศึกษาได้เลือกนายจ้างที่เข้ารับบริการที่ฝ่ายวินิจัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์
เป็นตัวอย่างในการศึกษา จำนวน ๓๐ คน ปรากฏผลดังนี้

การจ้างลูกจ้างในจำนวนนายจ้าง ๓๐ คน มีการตกลงจ้างลูกจ้าง ดังนี้
จ้างรายวัน ๓ คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๑๐
จ้างรายเดือน ๑๓ คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๔๓.๓
จ้างทั้งรายวันและรายเดือน ๑๔ คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๔๖.๗

ในสถานประกอบการของนายจ้าง ๓๐ ราย ที่เข้าดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์
กรณีค่าชดเชยระหว่าง เดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๒๓ เป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภท
ต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ ๑๘ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน
ร้อยละประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวน	จำนวน
งานพาณิชย์		๑๑ (๓๖.๖)
งานอุตสาหกรรม		๘ (๓๐.๐)
งานบริการ		๕ (๑๖.๗)
งานขนส่ง		๕ (๑๖.๗)
รวม		๓๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๘ พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ที่ถูกลูกจ้างร้องทุกข์เป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรม จำนวน ๑๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๖.๖ รองลงมาคืองานอุตสาหกรรม ๕ ราย หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๐.๐

สถานประกอบการ เหล่านี้ ส่วนมากดำเนินกิจการมาแล้วประมาณ ๑ - ๕ ปี ในการรับลูกจ้างเข้าทำงานจะมีกำหนดทดลองงาน ๒๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๐.๐ และจัดทำหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกจ้างตามช่องทางประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๒๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๓.๓ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการได้ดังนี้

ตารางที่ ๑๘ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ขนาดของสถานประกอบการสัมพันธ์กับการจัดทำหลักฐาน

ขนาดของสถานประกอบการ	มีหลักฐาน	ไม่มีหลักฐาน	รวม
ลูกจ้างตั้งแต่ ๕ - ๙ คน	-	๒ (๖.๗)	๒ (๖.๗)
" ๑๐ - ๑๙ "	๓ (๑๐.๐)	-	๓ (๑๐.๐)
" ๒๐ - ๔๙ "	๖ (๒๐.๐)	-	๖ (๒๐.๐)
" ๕๐ - ๙๙ "	๕ (๑๖.๖)	-	๕ (๑๖.๖)
" ๑๐๐ - ๒๙๙ "	๔ (๓๐.๐)	-	๔ (๓๐.๐)
" ๓๐๐ - ๔๙๙ "	๒ (๖.๗)	-	๒ (๖.๗)
" ๕๐๐ - ๙๙๙ "	-	-	-
" ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป	๓ (๑๐.๐)	-	๓ (๑๐.๐)
รวม	๒๔ (๖๓.๓)	๒ (๖.๗)	๓๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า สถานประกอบการ ของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ได้จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับลูกจ้างไว้ทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ขอ ๑๑, ๑๒ และ ๑๓ ซึ่งในการดำเนินการ เพื่อให้ นายจ้างได้ปฏิบัติตาม ลูกจ้างใหญ่ของตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในขณะที่ยัง ทำงานรวมกันอยู่นั้น กรมแรงงานได้มอบหมายให้ฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน ในขณะที่ ยังทำงานรวมกันอยู่นั้น กรมแรงงานได้มอบหมายให้ฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ออกตรวจแรงงานตามสถานประกอบการของนายจ้าง เพื่อให้คำแนะนำชี้แจงแก่นายจ้าง ในการปฏิบัติตามมาตรฐานชั้นหนึ่งของกฎหมาย

โดยเฉพาะในเรื่องการทดลองงานของลูกจ้าง หากนายจ้างต้องการทดสอบฝีมือ ในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องตกลง เป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบแต่แรก เข้าทำงาน ว่าจะมีการทดลองงานเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ แต่จะนานเกิน ๑๕๐ วันไม่ได้ ถ้าการทดลอง งานนั้นไม่ได้ตกลงกัน เป็นหนังสือให้ทราบ แต่แรกเข้าทำงานแล้วก็จะไม่ถือว่าได้มีการทดลองงาน กันตามกฎหมาย

การจ้างงานลูกจ้างในสถานประกอบการ ๓๐ แห่ง มีการตกลงจ้างลูกจ้างเป็นรายวัน ๓ แห่ง หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐ จ้างรายเดือน ๑๓ แห่ง หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๓.๓ และมี การจ้างลูกจ้างทั้ง ๒ ประเภทรวมกันถึง ๑๔ แห่ง หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๖.๗ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานประกอบการบางแห่งมีงานหลายประเภท การที่จ้างลูกจ้าง เป็นรายวันทำให้ลดค่าใช้จ่าย ในการลงทุนได้ กล่าวคือ ลูกจ้างรายเดือนจะได้รับค่าจ้างทั้งในวันหยุดและวันลา แต่ลูกจ้าง รายวันจะได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่ได้ทำงานเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของค่าชดเชย จะเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายเดือนก็ตาม ถ้าได้มีการทำงานติดต่อกันโดยรวมทั้งวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแล้ว เป็นเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวันสิทธิในการ เรียกร้อง เพื่อขอรับค่าชดเชยก็เกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน

มีนายจ้างเป็นจำนวน ๒๗ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๙๐ ได้จัดให้มีระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรและในระเบียบดังกล่าวได้กำหนดบทลงโทษไว้ด้วยเป็นจำนวน ๒๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๓.๓ โดยบทลงโทษนั้นได้แบ่งชั้นตอนการลงโทษเป็นลำดับดังนี้

ตารางที่ ๒๐ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ การกำหนดบทลงโทษลูกจ้าง

การกำหนดบทลงโทษ	จำนวน
ตักเตือนด้วยวาจา, หนังสือ, ตักคำจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง	๒๒ (๗๓.๓)
ตักเตือนเป็นหนังสือ, ตักคำจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง	๒ (๖.๗)
ตักคำจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง	- -
ตักเตือนเป็นหนังสือ, เลิกจ้าง	๓ (๑๐.๐)
เลิกจ้างทันที	- -
ไม่มีขั้นตอนการลงโทษที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับลักษณะของความผิดนั้น ๆ	๓ (๑๐.๐)
รวม	๓๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่จำนวน ๒๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗๓.๓ ได้กำหนดบทลงโทษลูกจ้างโดยมีขั้นตอนดังนี้ ๑. ตักเตือนด้วยวาจา ๒. ตักเตือนเป็นหนังสือ ๓. ตักคำจ้าง ๔. พักงาน ๕. เลิกจ้าง สำหรับขั้นตอนการลงโทษที่บอกเลิกจ้างทันทีนั้น ไม่ปรากฏในกลุ่มตัวอย่าง และขั้นตอนการลงโทษในอันดับรองลงมาคือ ๑. ตักเตือนเป็นหนังสือ ๒. เลิกจ้าง และไม่มีขั้นตอนการลงโทษที่แน่นอน แต่จะพิจารณาตามลักษณะของความผิดนั้น ๆ โดยมีจำนวนนายจ้างประเภทละ ๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๐

แม้ว่านายจ้างจะได้มีขั้นตอนการลงโทษลูกจ้างถึงขั้นไล่ออกหรือเลิกจ้างในที่สุดก็ตาม แต่ถ้านายจ้างกระทำความผิดที่นายจ้างเห็นว่า เป็นกรณีร้ายแรงก็จะบอกเลิกจ้างทันทีได้โดยไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อย่างไรก็ตามกรณี

ที่เกิดขึ้นจะเป็นการร้ายแรงจริงหรือไม่นั้น พนักงานของรัฐมีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัย นายจ้างจะคัดสินเอาเองเพียงลำพังไม่ได้ นอกจากนี้การคัดเตือนเป็นหนังสือก็ยังคงมีปัญหาที่ยังไม่เป็นที่ยุติที่แน่นอน กล่าวคือ

๑. การเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างที่กระทำความผิดหลายครั้ง ซึ่งการเตือนแต่ละครั้งจะต้องเป็นความผิดลักษณะเดียวกันหรือไม่

ความเห็นแรก เห็นว่าข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างมีมากมายหลายสิบข้อหรืออาจเป็นร้อย ๆ ข้อ ถ้ายิ่งมากขอ โอกาสที่ลูกจ้างจะกระทำความผิดก็ยิ่งมากขึ้น จึงเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างได้ลูกจ้างออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชยไต่่างาย ๆ ความผิดครั้งหลังจึงควร เป็นความผิดอันเดียวกับความผิดครั้งแรก

ความเห็นที่สอง เห็นว่าความผิดครั้งหลังไม่จำเป็นต้อง เป็นความผิด เดียวกันกับ ความผิดแรก เพราะลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างทุกข้อ และกฎหมายบัญญัติแต่เพียงให้มีการคัดเตือนเป็นหนังสือเท่านั้น แม้จะมีข้อความผิดเกี่ยวกับนายจ้าง ก็มีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่โดยปกติถ้าลูกจ้าง เป็นคนดี การผิดพลาดแม้จะบ่อยครั้ง นายจ้างก็มักจะ ไม่เลิกจ้างแน่

ความเห็นที่สาม ความผิดครั้งหลังไม่จำเป็นต้อง เป็นความผิด เดียวกันกับความผิดแรก แต่ต้องมีลักษณะคล้ายคลึงกันหรืออยู่ในประเภทเดียวกัน และความผิดที่ลูกจ้างกระทำนั้นควรจะเป็น เรื่องที่มีน้ำหนักพอที่จะเลิกจ้างได้

ผู้ศึกษาเห็นด้วยกับความเห็นสุดท้าย เพราะความเห็นแรกมีข้อบกพร่อง คือถ้าลูกจ้าง มีความประพฤติไม่ดีจริง แต่ลูกจ้างกระทำความผิดมาหลายครั้ง ถูกเตือนเป็นหนังสือทุกครั้ง แต่ละครั้ง เป็นความผิดที่ไม่ซ้ำกันเลย นายจ้างก็จะเลิกจ้างไม่ได้ หากจะเลิกจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเห็นว่าไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างเลย ลูกจ้างอาจอาศัยการคุ้มครองตามข้อบังคับแก่นายจ้าง คือกระทำความผิดไม่ซ้ำกันหลายครั้ง ให้นายจ้างเลิกจ้างโดยต้องจ่ายค่าชดเชยก็ได้ ความเห็นที่สองก็มีข้อบกพร่อง คือเป็นช่องทางให้นายจ้างกั้นแกลงเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะไม่ประสงค์จะจ่ายค่าชดเชยได้โดยสะดวก ความเห็นที่สามเป็นการ เหนียวหนำกลาง คือต้องมีลักษณะคล้ายคลึงหรือ

อยู่ในประเภทเดียวกัน เช่น ประเภทเวลาทำงาน ได้แก่ การขาดงาน มาสาย หลบหนีงาน
 หลบหนีปฏิบัติงาน หรือประเภทก่อความไม่สงบในบริเวณโรงงาน ได้แก่ การทะเลาะวิวาท
 ชกต่อย พกอาวุธปืน เข้าไปในโรงงาน เล่นการพนัน นำสิ่งผิดกฎหมายเข้าไปในบริเวณโรงงาน
 ความเห็นที่สาม เป็นความเห็นที่เป็นกลางและยืดหยุ่น ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากกว่า
 อยากรู้ก็ตาม ความเห็นสุดท้ายนี้ก็มีปัญหาว่า ความผิดโดยอยู่ในประเภทและกลุ่มเดียวกัน
 ผู้ศึกษาเห็นว่าต้องใช้ดุลพินิจเป็นกรณีไปประกอบพฤติการณ์ของลูกจ้างด้วย อยากรู้ก็ตาม
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓/๒๕๒๕ วินิจฉัยว่า ความผิดเรื่องก่อนกับความผิดเรื่องหลังจะต้องเป็น
 เรื่องเดียวกัน ซึ่งตรงกับความเห็นแรก

๒. ระยะเวลาของหนังสือเตือน หนังสือที่นายจ้างเตือน หนังสือเตือนที่นายจ้าง
 เตือนลูกจ้าง แต่ละครั้งนี้จะให้มีผลอยู่ได้นานเท่าใด ซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายมีใ้กำหนดไว้
 การที่จะไปกำหนดระยะเวลาเพิ่มเติมไปจะไม่เหมาะสม ผู้ศึกษาเห็นว่าต้องดูที่ข้อเท็จจริง
 เจตนาและระดับของความร้ายแรงของความผิดที่เตือน ทั้งความผิดครั้งแรกและครั้งหลังเป็น
 กรณีไป เพราะเรื่องแรงงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ควรจะได้มีการพิจารณาให้รอบคอบ เช่น
 ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ลูกจ้างจงใจดื้อดองฝ่าฝืนข้อบังคับเดิมอีก แม้จะมีหนังสือเตือนที่เกิน
 ๑ ปี แล้วก็ตามควรนำมาประกอบการพิจารณาได้

การเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างจำนวน ๑๕ คน จากจำนวนนายจ้าง ๓๐ ราย หรือ
 อัตราส่วนร้อยละ ๒๓.๓ ที่เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี การบอกกล่าวล่วงหน้าให้ทราบเลย โดยอ้างว่า
 เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมีความผิดอย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศ
 กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าบอกกล่าว
 ล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย ด้วยเหตุนี้จึงมีลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เข้าใจ
 ในสาเหตุการเลิกจ้างของนายจ้าง เข้ารับการบริการจากฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์
 เป็นจำนวนมาก เพราะมีความเข้าใจว่าตนไม่มีความผิดเพียงพอที่จะให้นายจ้างเลิกจ้างได้
 แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างก็ไม่เคยถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายแบบการบอกกล่าวล่วงหน้าแต่อย่างใด
 ต่อมาภายหลังจากที่ศาลแรงงานกลางได้เปิดคำเนิการจึงเริ่มมีการเรียกร้องค่าเสียหายแทนการ
 บอกกล่าวล่วงหน้าจากนายจ้างเกิดขึ้นบ้างในบางราย สาเหตุที่นายจ้างจะอ้างในการเลิกจ้าง

ลูกจ้างมากที่สุด คือ ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงไม่จำต้องตักเตือนจำนวน ๑๑ ราย ในจำนวนนายจ้าง ๓๐ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๖.๖ นอกจากนั้นก็จะ เป็นสาเหตุอื่น ๆ เช่น ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง, จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย, ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร, เรื่องส่วนตัว, ประพฤติเสื่อมเสียศีลธรรม ฯลฯ

ตารางที่ ๒๑ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน ร้อยละของกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อการตัดสินใจเลิกจ้างของนายจ้าง

ผลของกฎหมายต่อการตัดสินใจเลิกจ้าง ของนายจ้าง	จำนวน
ยับยั้งการ เลิกจ้างได้	๒ (๒๖.๓)
ยับยั้งการ เลิกจ้างไม่ได้	๒๘ (๙๓.๗)
รวม	๓๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๒๑ พบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่องค่าชดเชย มีผลต่อการตัดสินใจเลิกจ้างของนายจ้าง จำนวน ๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๖.๓ และไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลิกจ้างของนายจ้าง จำนวน ๒๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๙๓.๗ โดยเหตุผลต่าง ๆ กันคือ เนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดและได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว, ลูกจ้างทนายให้เลิกจ้าง, กิจการขาดทุน และลูกจ้างมิได้ทำประโยชน์แก่นายจ้างเลย ซึ่งจะเห็นได้ว่าเคสหนึ่ง ๆ มีลูกจ้างถูกนายจ้างบอกเลิกจ้างและเขารองทุกข์เพื่อขอรับค่าชดเชยจากนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่เป็นจำนวนไม่น้อย โดยที่ไม่ไครวมเอาลูกจ้างที่ไม่ไครองทุกข์ต่อใครเลยและลูกจ้างที่ไม่ไครองทุกข์ต่อกรมแรงงาน เรื่องค่าชดเชย ตั้งแต่พฤษภาคม ๒๕๒๒ ถึง พฤษภาคม ๒๕๒๓ มีเป็นจำนวน ๘๖๐ ราย มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจำนวน ๘,๘๕๑ คน จึงพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าการบังคับใช้กฎหมายไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลิกจ้างของนายจ้างเลย

เมื่อนายจ้างทราบว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปไคร่องทุกข์ต่อพนักงานของรัฐ นายจ้างก็ได้ให้ความร่วมมือ เพื่อที่จะให้การดำเนินการยุติไป ซึ่งนายจ้างได้มอบอำนาจให้ฝ่ายบุคคลเป็นตัวแทนไปดำเนินการ เป็นจำนวน ๒๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗๐ และเมื่อไปพบพนักงานของรัฐแล้วมีนายจ้างจำนวน ๒๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๘๐ ต้องการพบกับลูกจ้างในชั้นแรก ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่า แม้นายจ้างจะได้ชื่อว่าอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบลูกจ้างหลายประการก็ตาม แต่ก็ไม่ต้องการให้การดำเนินการเป็นไปอย่างยืดเยื้อเป็นการ เสียเวลา นายจ้าง เองก็ยังคงต้องการที่จะให้คำร้องทุกข์ถึงโดยเร็ว เช่นเดียวกับลูกจ้าง

ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายในเรื่อง คำขกเซย ว่าควรจะได้มีการแก้ไขอย่างไรหรือไม่
ปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๒๒ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและ
อัตราส่วนร้อยละ ความเห็นที่มคอขอกำหนด เรื่องคำขกเซย

ความเห็น	จำนวน
ควรแก้ไข	๕ (๓๐.๐)
ไม่ควรแก้ไข	๕ (๓๐.๐)
ไม่มีความเห็น	๑๒ (๕๐.๐)
รวม	๓๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๒๒ พบว่านายจ้างจำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๐.๐ เห็นว่าควรแก้ไขกฎหมายในเรื่องคำขกเซย และจำนวน ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๐.๐ เห็นว่าไม่ควรแก้ไข และจำนวน ๑๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๐ ไม่มีความเห็นในเรื่องนี้

ในรายที่มีความเห็นว่าควรแก้ไขนั้น สรุปได้ว่าให้มีการแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. อัตราค่าชดเชยสำหรับพนักงานลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า ๑๐ ปี
๒. ให้มีรายละเอียดเกี่ยวกับการเลิกจ้างมากขึ้น
๓. ให้กำหนดความรับผิดชอบของลูกจ้างในการที่ปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติ

ค. นายจ้าง

๔. การละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันนั้น ทำให้เกิดช่องว่างที่จะให้ลูกจ้างหลักเลี้ยงได้โดยขาดงาน ๑ วัน ทำงาน ๒ วัน หรือขาดงาน ๒ วันทำงาน ๑ วัน สลับกันไป

ขอมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

นายจ้างจำนวน ๓๐ ราย หรือร้อยละ ๑๐๐ ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ได้ให้ความเป็นกันเองและอำนวยความสะดวกในการไปติดต่องานเป็นอย่างดี สำหรับความเป็นธรรมที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ดังนี้

ตารางที่ ๒๓ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ความเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ความเห็น	จำนวน
เป็นธรรมดีมาก	๕ (๓๐.๐)
เป็นธรรมดีพอสมควร	๑๖ (๕๓.๓)
ไม่ให้ความเป็นธรรมเลย	—
ไม่มีความเห็น	๕ (๑๖.๗)
รวม	๓๐ (๑๐๐.๐)

จากตารางที่ ๒๓ พบว่านายจ้างจำนวน ๑๖ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๓.๓ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ปฏิบัติงานโดยให้ความเป็นธรรมดีพอสมควร

ในระหว่างการค้าเนการค้าร้องทุกข์อยู่นั้น ถ้าเจ้าหน้าที่เรียกนายจ้างไปพบมอຍ ๑ นายจ้างจำนวน ๑๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๓.๓ จะรู้สึกเฉย ๆ และมักให้ความร่วมมือด้วยดี การดำเนินการของ เจ้าหน้าที่จากการสอบถามนายจ้างจำนวน ๓๐ คน พบว่านายจ้างจำนวน ๑๒ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๓.๓ มีการดำเนินการค้าร้องทุกข์เสร็จสิ้นภายใน ๓๐ วัน และ ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๓๐.๐ ค้าร้องทุกข์จะดำเนินการ เสร็จเพียงการ ไปพบเจ้าหน้าที่ ครั้งเดียวก็ยุติได้ จะมีการดำเนินการ เกิน ๓๐ วันก็เพียง ๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๖.๗ เท่านั้น

จากการสอบถาม (สัมภาษณ์) นายจ้างจำนวน ๓๐ คน ว่ามีความเห็นว่าการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควรจะได้มีการแก้ไขอย่างไรหรือไม่ ปรากฏว่า

- ๑๔ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๔๖.๖ เห็นว่าไม่มีข้อควรแก้ไขอีก
- ๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๖.๗ ไม่มีความเห็น และ
- ๘ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๒๖.๗ เห็นว่าควรแก้ไข ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้
 ๑. การติดต่อทางโทรศัพท์ ไม่คอยสะดวก
 ๒. การวางใจให้เป็นกลาง
 ๓. เจ้าหน้าที่ควรให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ไม่ใช่อยกจิตตินายจ้าง
 ๔. ความรู้สึกนึกคิดต่อนายจ้าง
 ๕. ควรได้ชี้แจงข้อกฎหมายต่อทั้งสองฝ่าย

สำหรับความเห็นของฝ่ายนายจ้าง จำนวน ๓๐ คน เกี่ยวกับการนำระบบการประกัน การว่างงานมาใช้แทนการจ่ายค่าชดเชย มีนายจ้างจำนวน ๒๑ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๗๐.๕ เห็นว่าเป็นการดี จำนวน ๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๐ ไม่แสดงความเห็น ในจำนวนทั้งหมด ข้างต้นนี้ มีนายจ้างที่สนับสนุน โดยจะยินดีจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันการว่างงานหากรัฐได้จัดตั้ง ขึ้นจำนวน ๑๕ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๕๐.๐ และที่ไม่ยินดีให้การสนับสนุน จำนวน ๓ คน หรือ อัตราส่วนร้อยละ ๑๐ นายจ้างอีก ๓ คน หรืออัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๐ ไม่แสดงความเห็น

นายจ้างส่วนมากมักจะมีสิทธิ เมื่อทราบว่าลูกจ้างใครร้องทุกข์ต่อกรมแรงงาน เมื่อมาพบเจ้าหน้าที่แล้วก็มักจะยินยอมกับ เหตุผลที่มีสิทธิเป็นรากฐานยืนยันไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้ แม้เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการจะโคจรแจงขอกฎหมายให้ทราบอย่างไรก็ตาม ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก นายจ้างเข้าใจว่า การที่ถูกลูกจ้างร้องเรียนเป็นผู้ถูกกล่าวหาทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง เกียรติยศ จึงมักจะยินยอมหันหน้าเขาแก้ปัญหาเพื่อให้ออกรอทุกข์คิดอย่างรวดเร็วในระยะ เวลาอันสั้น และพยายามสร้างสิทธิเอาชนะลูกจ้างให้จงได้ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจำนวน ๑๑ คน หรืออัตราส่วน ร้อยละ ๓๗.๐ จึงคิดว่าเมื่อถูกลูกจ้างร้องเรียนก็จะจ่ายให้บางส่วน แต่นายจ้างอีก ๑๕ คน หรือ อัตราส่วนร้อยละ ๖๓ คิดว่าขอเท็จจริงและขอกฎหมายจะปรากฏอย่างไรก็ตามจะไม่ยอมจ่าย ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเลย

ความยุ่งยากหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานในเรื่องค่าชดเชย เจ้าหน้าที่ฝ่ายวินิจฉัย คำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน โคจรแจงและให้ความเห็นที่พอสรุปได้ดังนี้

๑. ความร่วมมือของนายจ้างและลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะต้องให้ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับนายจ้างที่มีรายละเอียดที่สุด เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการที่เจ้าหน้าที่จะไต่ถามการติดต่อกับนายจ้างได้ถูกต้อง ไม่เป็นการเสียเวลาและเกิดความผิดพลาด เมื่อก็ค่อนายจ้างได้แล้ว หากเกิดข้อโต้แย้งที่จำต้องมีพยานบุคคลหรือพยานหลักฐาน เอกสารใด ๆ ลูกจ้างก็ต้องให้ความร่วมมือในการ เป็นภาระที่จะจัดหาพยานพร้อมทั้งนายจ้างด้วย สำหรับฝ่ายนายจ้างก็ต้องไปพบเจ้าหน้าที่ตามกำหนดนัดทุกครั้ง และยินยอมส่งหลักฐาน เอกสารที่เกี่ยวข้องและที่เจ้าหน้าที่ต้องการ ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบประกอบการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย กรณีที่นายจ้างอ้างว่าไม่มีหลักฐานเอกสารใด ๆ ก็จะเป็นการ เสียเปรียบฝ่ายตรงข้ามได้ อีกประการหนึ่งนายจ้างอาจจะถูกเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจแรงงานขอตรวจสอบหลักฐานในการตรวจแรงงานตามสถานประกอบการ เมื่อนายจ้างไม่มีหลักฐาน เอกสารตามที่กฎหมายกำหนดให้จัดขึ้นนั้น เจ้าหน้าที่ก็จะเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติโดยให้กำหนดระยะเวลาให้นายจ้างจัดเตรียมสิ่งที่เตือนให้พร้อมถูกต้องและเจ้าหน้าที่ก็จะไปตรวจอีกครั้ง หากว่านายจ้างยังไม่ปฏิบัติตามใบสั่งที่ได้รับคำแนะนำให้ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ก็จะเสนอกองนิติการ เพื่อขอให้ดำเนินคดีฐานฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๗๑, ๗๒ และ ๗๓ โดยให้นายจ้างมีหน้าที่จัดทำหลักฐานเอกสาร

เป็นต้นว่า ทะเบียนลูกจ้าง หลักฐานการรับ-จ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับความร่วมมือจากทั้งสองฝ่ายที่เป็นคู่กรณีเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินการตามขั้นตอนก็จะสามารถดำเนินไปได้โดยสะดวกและรวดเร็ว ในทางตรงข้ามถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมให้ความร่วมมือโดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างแล้ว ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับข้อเท็จจริงและหลักฐาน เอกสาร เพื่อประกอบการพิจารณา ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้าไม่อาจแก้ปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ จึงนับว่าความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด

๒. การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีทั้งที่จะต้องมี การประสานงานหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานของทางราชการและหน่วยงานเอกชน เช่น กองทะเบียนธุรกิจ กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ เพื่อขอทราบรายละเอียดในการขอจดทะเบียนธุรกิจ ให้ได้ทราบที่ตั้งของสำนักงาน รายชื่อผู้ถือหุ้นและรายชื่อผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลในกรณีที่อยู่จ้างไม่ทราบชื่อผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล สถานพยาบาล เพื่อสอบถามและขอความเห็นเกี่ยวกับโรคและอาการของโรคที่อยู่จ้างเอง เมื่อมีการอ้างว่าป่วย เป็นต้น การปฏิบัติงานเท่าที่ปรากฏพบว่าการที่จะขอความร่วมมือหรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนั้นดำเนินการได้ ๒ ทางคือ

๒.๑ เจ้าหน้าที่ของเรื่องไปพบเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยทำหนังสือราชการภายนอกจากกองไปช่วยตนเอง และขอหลักฐานที่ต้องการหรือสอบถามข้อเท็จจริงแล้วบันทึกไว้ให้ผู้ให้ลดหย่อนค่าลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วยวิธีนี้จะทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ต้องการทราบได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว

๒.๒ ส่วนหนังสือขอความร่วมมือให้แจ้งรายการที่เจ้าหน้าที่ต้องการทราบทางไปรษณีย์ วิธีนี้เป็นวิธีที่เป็นทางการ (Formal) และต้องใช้เวลาในการติดต่อกัน เนื่องจากจะต้องผ่านขั้นตอนตามระเบียบงานสารบรรณ มีผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้า

ปัญหาหรืออุปสรรคในเรื่องนี้ก็คือ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าใดนัก เช่น มักจะได้รับการกล่าวอ้างว่าขอเท็จจริงนั้นเป็นความลับ หรือการขอพบตัวบุคคลผู้ที่จะให้ความกระจ่างในเรื่องที่ต้องการทราบก็จะต้องขออนุญาตหมายเวลาที่ว่าจะพบได้ เมื่อไปถึงแล้วก็ต้องนั่งรอเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลา เป็นเหตุที่มึนผลกระทบบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้

๓. ปัญหาเรื่องการศึกษาตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านภาษคดีเป็นจำนวนมากไม่มีคุณวุฒิทางกานนิติศาสตร์ และกรมแรงงานได้จัดตั้งกองนิติการขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานในกานเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อมีปัญหาการศึกษาตามกฎหมายแล้ว เจ้าหน้าที่ฝ่ายวินิจัยคำร้องทุกซึกก็จะสอบถามปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและมุ่งกับบัญชาชั้นต้น เมื่อได้ขอยุติแล้วก็จะพิจารณาวินิจัยไปตามนั้น หรือบางครั้งก็จะนำปัญหาไปปรึกษาหารือกับนิติกรเป็นการส่วนตัว ซึ่งในเรื่องของความคิดเห็นแล้วบุคคลแต่ละคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ตรงกันหรือแตกต่างกันได้ ดังนั้น การที่ปรึกษาหารือกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง บางทีก็ยังไม่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจได้ จำเป็นต้องสอบถามอย่างถูกต้องตามชั้นตอนก็โดยการสอบถามเป็นหนังสือปรึกษาหารือไปยังกองนิติการ ซึ่งกว่าจะได้รับคำตอบก็ต้องใช้เวลารอคอยไม่น้อย จึงเป็นอุปสรรคหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้า

๔. การอุทธรณ์คำเตือนหรือหนังสือยกคำร้องของเจ้าหน้าที่ ในเรื่องนี้กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ว่าให้คุกรณีฝ่ายไต่ฝ่ายหนึ่งอุทธรณ์คำวินิจัยของเจ้าหน้าที่ต่ออธิบดีกรมแรงงานได้ แต่ในทางปฏิบัติได้พิจารณาเห็นว่า การพิจารณาวินิจัยเพียง เฉพาะ เจ้าหน้าที่ชั้นต้นคนเดียวนั้นอาจเกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้จนทำให้ฝ่ายไต่ฝ่ายหนึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร จึงเปิดโอกาสให้ฝ่ายไต่ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าคำวินิจัยของเจ้าหน้าที่ไม่ถูกต้อง ได้อุทธรณ์คำวินิจัยนั้นต่ออธิบดีกรมแรงงานเพื่อพิจารณาทบทวนให้ใหม่ โดยได้มอบหมายให้กองนิติการเป็นผู้ดำเนินการ การพิจารณาทบทวนคำวินิจัยนั้นเท่าที่ได้ปฏิบัติมาการใช้เวลาอย่างมากในการพิจารณาทบทวน เพราะมีการกลั่นกรองหลายชั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงมักใช้การอุทธรณ์นี้เป็นเครื่องมือในการถ่วงเวลาการปฏิบัติตามคำวินิจัยของเจ้าหน้าที่ ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อลูกจ้างคุกรณีเป็นอย่างมาก บางครั้งเจ้าหน้าที่วินิจัยไต่หมายจ่ายค่าชดเชยเป็นเงินเพียงหนึ่งพันบาทเศษ แต่ นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำวินิจัยนั้นก็ขอให้อธิบดีกรมแรงงานพิจารณาทบทวนใหม่ ซึ่งการพิจารณาทบทวนใหม่นี้ใช้เวลาอย่างน้อย ๑ เดือน เมื่อพิจารณาทบทวนเสร็จสิ้นแล้ว หากอธิบดีกรมแรงงานมีความเห็นยืนตามคำวินิจัยของเจ้าหน้าที่ชั้นต้น และนายจ้างยินยอมปฏิบัติตาม ลูกจ้างคุกรณีก็จะได้รับเงินเท่าจำนวนเดิม แม้ว่าเวลาจะล่วงพ้นมา ๑ เดือน เห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายลูกจ้างที่อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบในทางเศรษฐกิจก็ตาม ฝ่ายที่ถูกให้ปฏิบัติตามอาจจะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ เนื่องจากคำพิจารณาวินิจัยของอธิบดีกรมแรงงานไม่ถือว่าเป็นคำวินิจัยให้ถึงที่สุด

๕. อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ ตามความในข้อ ๓๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงาน เตือนนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน ที่เตือนให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างก็เป็นเพียงหนังสือเตือนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มิใช่เป็นคำสั่งแต่อย่างใด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๔/๒๕๐๘ และ ๑๗๐๑/๒๕๒๓) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น จะใช้สิทธิทางศาล เพิกถอนคำวินิจฉัยนั้น ๆ ไม่ได้ เมื่อนายจ้างไม่ยินยอมปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ จะไม่อุทธรณ์ต่ออธิบดีกรมแรงงานก็ได้ เมื่อครบกำหนดที่ให้ปฏิบัติตามแล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ก็จะดำเนินคดีอาญาโทษฐานฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะมีการบังคับคดีทางอาญาได้โดยพนักงานสืบสวน แต่ผลทางคดีแพ่งที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามหรือไม่นั้น ลูกจ้างกรณีจะต้องใช้สิทธิทางศาลแพ่ง (ก่อนจัดตั้งศาลแรงงาน) ซึ่งจะเป็นการเริ่มต้นของการร้องทุกข์ใหม่อีกครั้ง ความสำเร็จนี้จะยังทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นเท่าทวีคูณ แม้ว่าจะไม่จำต้องวางจำหน่ายความว่าความให้ โดยขอให้นิติกรกรมแรงงานรับเป็นหมายความให้ก็ได้ แต่การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแพ่งเป็นไปอย่างล่าช้ามาก เนื่องจากมีคดีมากมาย ด้วยเหตุนี้จึงมีคำริให้จัดตั้งศาลแรงงาน เพื่อเปิดดำเนินการ เฉพาะคดีแรงงานที่เกี่ยวกับทางแพ่งโดยเฉพาะขึ้น จึงเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานเมื่ออำนาจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งก็เป็นเพียงอำนาจแพ่งเท่านั้น มิใช่อำนาจที่เด็ดขาด จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปไม่ได้ไม่เต็มที่ เพราะต้องปฏิบัติภายในขอบเขตของอำนาจตามกฎหมายเท่านั้น

ปัจจุบันศาลแรงงานถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะโดยอาศัยหลักความสะดวกรวดเร็วและประหยัดเป็นที่ตั้ง อย่างไรก็ตามศาลแรงงานกลางมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมกรณีให้ยอมความกันได้ เช่นเดียวกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

๖. การบังคับคดีที่มีโทษทางอาญา การดำเนินคดีอาญาในกรณีนี้ให้พนักงานสืบสวนสอบสวนดำเนินการได้เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น และผู้ศึกษาได้แยกออกจากข้อ ๒ ก็เห็นว่าเป็นกรณีพิเศษกว่าการขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่กล่าวไว้ในข้อ ๒ เนื่องจากการบังคับคดีทางอาญาเป็นผลโดยตรงที่เกิดจากการฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยมีโทษปรับไม่เกิน

และเป็นการขอความร่วมมือที่มีภาระผูกพันกันจนคดีเสร็จสิ้น คดีด้านแรงงานเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในความนึกคิดของพนักงานสืบสวนสอบสวน บางเรื่องถูกปล่อยปละละเลยในการติดตามนายจ้างมาดำเนินคดีจนกระทั่งคดีขาดอายุความ เช่น คดีชดค่าจ้างพนักงานมีอายุความ ๒ ปี พนักงานสืบสวนสอบสวนยังติดตามหาตัวนายจ้างมาดำเนินคดีไม่ได้ คำร้องทุกข์ของลูกจ้างจึงต้องยุติลงโดยปริยาย เพราะหาตัวผู้ถูกกล่าวหามาเป็นคู่กรณีไม่ได้ หรืออาจจะติดตามตัวนายจ้างได้ แต่เนื่องจากว่ามีความสัมพันธ์กันส่วนตัวกับพนักงานสืบสวนสอบสวนจึงได้รับโทษน้อยที่สุด ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัวต่อโทษที่ได้รับ เมื่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีคำสั่งซ้ำอีกก็ยิ่งเพิกเฉย ซึ่งกรณีเช่นนี้ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเป็นอย่างมาก