



ขอสรุปและการ เสนอแนะ

ในบทนี้ผู้เขียนได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นสี่ตอนด้วยกันคือ ตอนแรกได้สรุปแยกสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถัก โดยแยกไว้ในแต่ละฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ลูกจ้าง และนายจ้าง ตอนที่สองเพื่อการพิจารณาเปรียบเทียบได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้เขียนได้สร้างตารางแสดงการเปรียบเทียบถึงสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานในแต่ละฝ่าย ส่วนในตอนที่สุดสามผู้เขียนได้เสนอแนะเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมดังกล่าว โดยจะได้เสนอแนะต่อฝ่ายต่าง ๆ ทั้งสามฝ่าย และในตอนสุดท้ายนี้ผู้เขียนได้เสนอแนะการป้องกันและแก้ไขที่จะเสริมสร้างและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนความฉันทานาวาร ซึ่งทุกฝ่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้

สรุปสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านการรัฐบาล

1. ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาระดับชาติ ที่ไม่ควรที่จะมีหน่วยงานเพียงหน่วยเดียว เช่น กรมแรงงานรับผิดชอบ เนื่องจากปัญหานั้นเป็นปัญหาที่คาบเกี่ยวกันทั้งปัญหากลางนอก และปัญหาภายใน กล่าวคือปัญหากลางนอกนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อปัญหากลางในอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการที่จะแก้ไขปัญหากลางนอกซึ่งเป็นภาระความรับผิดชอบในคดีปัญหาภายในของกรมแรงงานให้บรรลุผลตามที่ปรารถนาได้ จำเป็นที่จะต้องพิจารณาป้องกันและแก้ไขไปพร้อมกับปัญหากลางนอก โดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานหลาย ๆ ฝ่ายประกออบกันไปด้วย แต่เท่าที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันนี้ ปัญหากลางนอกนั้นยังมิได้รับความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียงจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างพอเพียงก็พอ อนึ่งความร่วมมือร่วมใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหากลางนอกนั้น มิใช่มีหน้าที่เฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐบาลเท่านั้น แต่กล่าวได้ว่าไม่ว่าจะเป็นพ่อค้าหรือ ประชาชน

¹ รายละเอียดทั้งปัญหากลางนอกและปัญหาภายในอยู่ในบทที่ 3

ก็มีส่วนในการช่วยกันป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานของชาติได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นพวกเขาจะต้องได้รับการชี้แนะให้เห็นถึงความสำคัญของการร่วมกันป้องกันแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวอย่างก็พอเสียก่อน

2. สาเหตุทางค่านโยบาย และกฎหมายแรงงาน นโยบายนั้นคือแนวทางในการที่จะทำให้งานดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่เท่าที่ผ่านมาในอดีตตั้งแต่ การประกาศลดค่าตัวทาส ร.ศ. 123 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย จนกระทั่งถึงกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน¹ นั้นนั้น กล่าวได้ว่ายังไม่มียุทธศาสตร์ทางค่านโยบายที่แน่นอนเลย การปฏิบัติเท่าที่ผ่านมาเป็นแค่เพียงการพยายามบังคับให้เป็นไปตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งก็มีบ่อยครั้งที่รัฐบาลเองไม่สามารถบังคับให้กฎหมายเป็นกฎหมาย² ได้ ส่วนในค่านโยบายแรงงานนั้นก็ยังมี ความยุ่งยากในการตีความ และอีกทั้งมีหลายมาตราที่ยังบกพร่อง³ อยู่ สมควรที่จะได้มีการแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากว่าลักษณะของกฎหมายแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่แขนงไว้นความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของสังคมนั้น ๆ

3. ในค่านโยบายปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายเป็นกฎหมายนั้น การปฏิบัติงานดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างคือ

ก. งบประมาณ และการทำงบประมาณของกรมแรงงานนั้นไม่เพียงพอและเหมาะสมวิธีการทำงบประมาณก็ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เสียทั้งเวลาและกำลังงานโดยใช่เหตุ

ข. เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

ค. เจ้าหน้าที่บางแผนกบางฝ่ายยังไม่หมดการปฏิบัติงาน อีกทั้งการบันทึกการสอบสวนในการรับข้อร้องทุกข์หรือการไปสอบถามถึงโรงงานยังไม่ละเอียดพอ และประกอบกับข้อมูลทางสถิติยังไม่ได้มาตรฐานแน่นอน

¹ รายละเอียดการวิวัฒนาการทางกฎหมายแรงงานของไทยนั้นอยู่ในบทที่ 2

² ตัวอย่างมีรายละเอียดอยู่ในบทที่ 3 หน้า 51

³ รายละเอียดของเรื่องนี้อยู่ในบทที่ 3 หน้า 39

ง. รัฐบาลยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการระดมเครื่องมือเครื่องใช้ในทางสื่อบุคคล
อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นทางคานาวิทยุ, โทรทัศน์, โรงภาพยนตร์, หนังสือพิมพ์, เอกสารวารสาร,
โอบลิวิ, โอบโฆณา, โอบสเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น สมควรจะได้กระทำกันอย่างเต็มที่

สรุปสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานาจ้าง

1. แนวความคิดและทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างนั้น ในจำนวนสถานประกอบการทั้ง
17 แห่งนั้น ส่วนใหญ่ลูกจ้างมีความคิดว่าตนเป็นทาสแรงงานของนายจ้าง แต่แนวความคิดนี้มิใช่เป็น
แนวความคิดที่ฝังในระบอบทาส (ตามระบบการแบ่งทาสของกฎหมายโบราณของไทย ในสมัยกรุง
ศรีอยุธยา) เสียทีเดียว แนวความคิดนี้มีแนวโน้มมาทางคานาการแลกเปลี่ยนแรงงานกับคานาจ้างผสม
ผสานอยู่ด้วย จะเห็นได้ว่าแนวความคิดของลูกจ้างนั้นยังขาดการพัฒนาการให้เหมาะสมกับยุคสมัย
เท่าที่ควร

2. ส่วนสภาพการทำงานในสถานประกอบการทั้ง 17 แห่ง ในทัศนคติของลูกจ้างนั้น จาก
การจำแนกประเภททัศนคติของสภาพการทำงานอันประกอบด้วย

- ก. รายได้พอเพียงและยุติธรรม
- ข. สวัสดิการแรงงานดี
- ค. สภาพการทำงานดีและมีความปลอดภัย
- ง. การปกครองบังคับบัญชาดี

ส่วนใหญ่ลูกจ้างมุ่งไปในคานาใหม่รายได้ที่พอเพียงกับการยังชีพ และใหญ่ติชมกับผลงาน
ของตน และให้การปกครองบังคับบัญชาของผู้จัดการหรือนายจ้างคานาง ก็เป็นการเพียงพอแล้ว ส่วน
ปัจจัยอื่น ๆ ไม่ได้สนใจเท่าใดเลย

3. ในคานาความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายและทัศนคติที่มีต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานของลูก
จ้างกล่าวได้ว่าลูกจ้างยังขาดความเข้าใจในสิทธิของตนตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และอีกทั้งทัศนคติ
ที่มีต่อรัฐบาล หรือนายหนึ่ง เจ้าหน้าที่กรมแรงงานนั้นเมื่อประสบปัญหา ลูกจ้างไม่เคหวังที่จะพึ่งพาให้เจ้า
หน้าที่คอยช่วยเหลือจากความเข้าใจในสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายและทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อเจ้าหน้าที่
กรมแรงงานนั้น บัจจุบัน โดยตรงที่ผู้เขียนเห็นว่ามีผลต่อสิ่งคานากล่าวนี้ ก็คือระดับการศึกษาของลูกจ้าง

คนงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือชั้นประณม 1 ถึง ประณม 4 และอีกทั้งส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด
อพยพแรงงานเข้ามาทำงานทำในนครหลวงฯ เพื่อจะไต่หนือรอดจากความอดอยากในชนบท¹ เนื่อง
ด้วยเหตุดังกล่าวความรู้ไม่เท่าทันต่อเล่ห์เหลี่ยมต่าง ๆ ของนายจ้างและตลอดจนสิทธิของตนตาม
กฎหมาย จึงมีไม่เพียงพอ

สรุปสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานนายจ้าง

1. แนวความคิดและทัศนคติ (Concept and attitude) ของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง
นั้น ในจำนวนนายจ้างทั้งหมด 17 ราย มีอยู่จำนวน 16 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 94.11 ที่เห็นมูล
เหตุแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้แนวความคิดและทัศนคตินั้นพอจำแนกได้ดังนี้

ก. แนวความคิดในการขู่ว่าจะเลิกจ้างของลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลจากการยึดถือระบบ
การชื้อขายแรงงานเป็นหลัก

ข. แนวความคิดที่สับสนเอาแน่ไม้อัด

ค. แนวความคิดที่เห็นลูกจ้างเป็นทาสแรงงาน

แนวความคิดของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างนั้น ที่จะไม่เป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในกิจการได้
นั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าจะต้องสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางคานรัฐบาลด้วย²

2. ส่วนในคานทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อรัฐบาลหรือนัยหนึ่ง เจาหน้าที่กรมแรงงานนั้น
เป็นไปในทางที่ไม่เสริมสร้างความสัมพันธ์ของกิจการ หรืออาจกล่าวได้ว่า ไม่มีความบริสุทธิ์ใจต่อ
การตรวจของเจ้าหน้าที่เป็นจำนวนร้อยละ 100 ของจำนวนนายจ้าง 17 ราย

3. ในก้านการใช้เครื่องมือประสานประโยชน์ (Integrative mechanisms) ของนายจ้างที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) ความเป่าหมายขององค์การนั้น ๆ ยังบกพร่องและเป็นสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในกิจการด้วย

¹ ผลผลิตทางเกษตรของเกษตรกรส่วนใหญ่ยังขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศอยู่

² ความที่ระบุในวัตถุประสงค์ของการทำวิทยานิพนธ์ ในบทที่ 1

ความบกพร่องนพอสรูปใดดังนี้

ก. การติดต่อสื่อสารของผู้จัดการ เป็นในลักษณะทางเดียว คือมีแต่การติดต่อสื่อสารลงสู่เบื้องล่าง ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนไม่มี (หมายถึงการแสดงความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและปัญหาในการปฏิบัติงาน) มีแต่การรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น

ข. ลักษณะของผู้จัดการเป็นแบบผู้นำเผด็จการ จากลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นว่าทัศนคติของผู้จัดการหรือทฤษฎีการจัดการ นั้นมีข้อสมมุติต่อพนักงานในองค์การว่าคนชอบหลีกเลี่ยงงาน คนมองเห็นงานเป็นสิ่งน่าเบื่อหน่าย คนไม่สามารถสั่งการ บังคับบัญชาตนเองได้ หรือกล่าวได้ว่าผู้จัดการมีแนวความคิดแบบดั้งเดิม อนึ่งนายจ้างหรือผู้จัดการในสถานประกอบการต่าง ๆ ดังกล่าว ยังไม่เข้าใจในธรรมชาติของคนก็พอมองเห็นคนเหมือนกันไปหมด ทั้งที่ต่างคนก็ต่างใจ

ค. และในด้านการบำรุงรักษาและจูงใจพนักงาน ก็ไม่ดีพอ โดยเฉพาะในด้านการจูงใจพนักงานด้วยเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่ใช้อยู่ในกิจการเหล่านี้ขาดหลักการสำคัญในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน หลักการดังกล่าวนี้คือ ความพอเพียงและยุติธรรม ที่สำคัญไม่ค้อยกว่าการจูงใจด้วยเงินนั่นก็คือการจูงใจด้วยสิ่งที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องและยอมรับนับถือ, โอกาสก้าวหน้า ฯลฯ เป็นต้น

จากตัวผู้จัดการซึ่งถือเป็นบุคคลที่จะสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าให้องค์การ กลับไม่เข้าใจในหลักการบริหารงาน มีถึงร้อยละ 82.35 ของจำนวนนายจ้างทั้งหมด 17 ราย

4. ในด้านความเห็นและความเข้าใจเกี่ยวกับ การมีสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานนั้น พอสรูปใดดังนี้

ก. นายจ้างไม่เห็นด้วยกับการที่กฎหมายแรงงานอนุญาตให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

ข. นายจ้างไม่เข้าใจหลักการและแนวความคิดของการมีสหภาพแรงงาน

¹ ร้อยละเอื้อยในการมีมนุษยสัมพันธ์ และความแตกต่างของมนุษย์นั้นอยู่ในตอนที่ว่าด้วยเรื่องของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นตอนที่สองของบทที่ 5

ค. นายจ้างไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการมีสหภาพแรงงาน

ง. นายจ้างไม่ใส่ใจต่อการที่รัฐบาลจะกำหนดให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ใดหรือไม่

สรุปแล้วในเรื่องความเห็นและความเข้าใจของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานนั้น ในจำนวนนายจ้าง 17 รายนั้น ทั้งหมดล้วนเป็นสาเหตุทางค่านแรงงานสัมพันธ์

5. ลักษณะของนายจ้างที่มีต่อขอมบังคับทางกฎหมายแรงงานอันเป็นสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ในกิจการนั้นจำแนกได้ดังนี้

ก. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความตั้งใจ เช่น การไม่จ่ายเงินค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย, การไม่จ่ายเงินค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด, การไม่จ่ายค่าชดเชย, ไม่มีวันหยุดตามกฎหมาย, การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ทำตามขั้นตอนของกฎหมาย เป็นต้น

ข. นายจ้างไม่สนใจในตัวบทกฎหมายว่าจะเป็นอย่างไ

ค. นายจ้างไม่ยอมรับสิทธิของลูกจ้างที่จะพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย เช่น การที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์อนุญาตให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เป็นต้น

ง. นายจ้างไม่เข้าใจในหลักการเจรจาต่อรอง มุ่งเอาแพ้ชนะกัน กัดวงการเสียหน้า ไม่พยายามหาข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย

จ. นายจ้างไม่เข้าใจในรายละเอียดของกฎหมายแรงงาน เช่น การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานั้น ต้องเขาช่ยว่าต้องเป็นงานฉุกเฉินถ้าหยุดจะทำให้กิจการเสียหาย และต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมแรงงานเสียก่อน เป็นต้น

ฉ. นายจ้างไม่สนใจต่อระเบียบวินัย หรือนัยหนึ่งกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันทางสังคม มุ่งเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ไม่คำนึงถึงว่ากฎเกณฑ์ทางสังคมจะเป็นเช่นไร

จากการที่ผู้เขียนสรุปสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถัก (ตามขอบเขตการวิจัยที่ไคกล่าวไว้อย่างละเอียดในบทที่หนึ่ง) ของทั้งสามฝ่าย อันมี รัฐบาล ลูกจ้าง และนายจ้างนั้น เพื่อที่จะให้เห็นสาเหตุหรือความบกพร่องไปพร้อม ๆ กันทุกฝ่าย (Wholistic body) ผู้เขียนขอเปรียบเทียบให้เห็นได้ชัดเจนนับครั้งตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 56

แสดงการเปรียบเทียบสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์
ในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถักของรัฐบาล ลูกจ้างและนายจ้าง

| รัฐบาล | ลูกจ้าง | นายจ้าง |
|---|--|---|
| <p>1. ความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหลัก</p> <p>2. นโยบายและกฎหมายทางคานแรงงานตลอดจนการบังคับใช้</p> <p>3. การโฆษณาประชาสัมพันธ์ทางคานแรงงาน</p> <p>4. งบประมาณและวิธีการงบประมาณ</p> <p>5. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่และการฝึกอบรมตลอดจนอุปกรณ์การทำงาน</p> | <p>1. การอพยพแรงงานและระดับการศึกษา</p> <p>2. ความเข้าใจในสิทธิของตนตามกฎหมาย</p> <p>3. มีแนวความคิดว่าตนเป็นทาสแรงงานและถูกกักขังแรงงานจากนายจ้าง</p> <p>4. สภาพการทำงานที่สกปรกในทัศนะของลูกจ้างคือรายได้พอเพียงและยุติธรรมเท่านั้น</p> <p>5. ไม่หวังพึ่งรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น</p> | <p>1. มีความคิดว่าลูกจ้างเป็นทาสแรงงานและนายจ้างมีสิทธิในการกักขังแรงงานคนใดก็ได้ อีกทั้งบางก็มีแนวความคิดที่สับสนไม่แน่นอนต่อลูกจ้าง</p> <p>2. ไม่มีความบริสุทธิ์ใจต่อการตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาล</p> <p>3. การใช้เครื่องมือในการจัดการต่าง ๆ คือ</p> <p>ก. การสื่อสารทางเดียวคือเป็นชนิดจากเบื้องบนลงล่าง (Downward communication)</p> <p>ข. มีทฤษฎีการจัดการแบบดั้งเดิม (Traditional model)</p> <p>ค. ระบบการจูงใจคนงานโดยเฉพาะค่าจ้างและเงินเดือนไม่พอเพียงและยุติธรรมและอีกทั้งการปกครองเป็นแบบเผด็จการ</p> <p>4. ความเข้าใจและความเห็นต่อการมีสภาพแรงงานตามกฎหมาย</p> |

ตารางที่ 56

แสดงการเปรียบเทียบสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์
ในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งดักของรัฐบาล ลูกจ้างและนายจ้าง

| รัฐบาล | ลูกจ้าง | นายจ้าง |
|--------|---------|--|
| | | <p>ก. ไม่เห็นด้วยกับการมีสหภาพแรงงาน ข. ไม่เข้าใจแนวความคิดและหลักการของการมีสหภาพแรงงาน ค. ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การมีสหภาพแรงงาน ง. ไม่สนใจต่อการที่รัฐบาลจะให้สิทธิลูกจ้างมีสหภาพแรงงานใดหรือไม่</p> <p>5. ปฏิบัติการที่มีต่อข้อบังคับทางกฎหมายแรงงาน</p> <p>ก. จงใจไม่ปฏิบัติตาม ข. ไม่สนใจตอบทบทวนมติทางกฎหมาย ค. ไม่ยอมรับสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย ง. ไม่เข้าใจรายละเอียดของกฎหมาย จ. ไม่เข้าใจหลักการเจรจาต่อรอง ฉ. ไม่สนใจวินัยทางสังคม</p> |

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขทางค่านรัฐบาล

1. ปัญหาความร่วมมือในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาดักหรือปัญหาภายนอกภาระหน้าที่ของกรมแรงงานอันมี สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคมและการ เมือง ตลอดจนภาวะการจ้างงาน

¹ รายละเอียดของแต่ละค่านอยู่ในบทที่ 3

ปัญหาทั้งสามค่านักกล่าวนั้นต่างก็สัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในค่านักก็จะส่งผลกระทบต่อค่านักอื่น ๆ ด้วย ผู้เขียนมีความเห็นว่ารัฐบาลควรจะได้ระบุเป็นหน้าที่ ที่หน่วยงานทุกฝ่ายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการเศรษฐกิจ ทางสังคมและการเมือง ตลอดจนการจ้างงาน จะต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพื่อผลในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงาน อาทิเช่น หน่วยงานการวางแผนครอบครัว ควรจะมีฐานะที่เหมาะสมกับปริมาณความรับผิดชอบต่อประชากรทั้งประเทศ ผู้เขียนเชื่อว่าเมื่อสามารถควบคุมการเกิดของประชากรได้ รัฐสวัสดิการที่จะให้แก่ประชากรย่อมทั่วถึงกว่าการปล่อยให้มีการเกิดของประชากรอย่างเสรี ผลที่ตามมาคือประเทศชาติจะมีแต่ประชากรที่มีคุณภาพ การควบคุมปัญหาการเกิดของประชากรนั้น ผู้เขียนขอเสนอวิธีการคุมการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ในเครื่องมือทุกชนิดที่จะสามารถจะทำให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะบรรดาผู้ที่ เป็นข้าราชการของรัฐบาลจะออกเป็นกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตาม โดยที่ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้นั้นสมควรจะมีบุตรได้กี่คนเป็นอย่างมาก และเมื่อใดทำการโฆษณาให้ความรู้ความเข้าใจในค่านักนี้แก่สังคมอย่างพอเพียงแล้ว รัฐบาลกำหนดเป็นพระราชบัญญัติขึ้นมาให้ในแต่ละจังหวัดได้จำกัดการเกิดของประชากรของตนโดยพิจารณาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และงบประมาณอันเป็นรัฐสวัสดิการของแต่ละจังหวัดเป็นเกณฑ์

อนึ่ง เมื่อทำการควบคุมปริมาณการเกิดของประชากร เพื่อผลของการมีประชากรที่มีคุณภาพแล้ว ปัญหาการว่างงานนั้นจะต้องส่งเสริมภาวะการลงทุนทั้งภายในประเทศและจากต่างประเทศ ให้มากขึ้นอีกด้วย ปัญหาต่าง ๆ อันเป็นอุปสรรคต่อการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางค่านักกฎหมาย ระบบงาน ฯลฯ เป็นต้น จะต้องได้รับการแก้ไขให้เกิดความคล่องตัวต่อการปฏิบัติ สิทธิพิเศษความสะดวกสบายต่าง ๆ ควรจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นสิ่งล่อใจแก่นักลงทุนสรุปแล้วกล่าวได้ว่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะ ยับยั้งให้มีการลงทุนเกิดขึ้นจะต้องได้รับการส่งเสริมนำมาใช้ให้มากที่สุด ส่วนเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการลงทุนของนักลงทุนนั้นรัฐควรจะได้ติดตามและใช้กลวิธีอันแยบยลต่อความแปรปรวนที่ไม่สามารถควบคุมได้ (Uncontrollable variables) อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อนึ่งการส่งเสริมการลงทุนนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรจะสนับสนุนอุตสาหกรรมการใช้แรงงานคนใหม่มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (ยกเว้นอุตสาหกรรมการเกษตร) โดยเฉพาะการสร้างงานในชนบท ซึ่งจะมีผลหลายอย่างต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรในชนบท โดยเฉพาะจะส่งผลกระทบต่ออัตราการอพยพแรงงานเป็นอย่างมากทีเดียว

ผลจากการควบคุมปริมาณการเกิดของประชากรนั้น ทำให้รัฐบาลสามารถให้การศึกษา และแนวทางที่ถูกตองตามที่ปรารถนาแก่ประชากรได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการศึกษาในระดับภาค บังคับที่จะให้แก่ประชากรก็จะสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ อนึ่งการกำหนดหลักสูตรการศึกษาผู้เขียน เห็นว่าควรจะได้เน้นในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่ที่ตองปฏิบัติในฐานะที่เป็น สมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมอย่างกว้างขวาง และทั่วถึงในทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะในระดับการศึกษาภาคบังคับควรจะสอดใส่เข้าไปอย่างพอเพียง เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างคนงานโดยทั่วไปจะจบการศึกษาแต่ระดับนี้เท่านั้น และการสอดใส่หลักสูตรดังกล่าวย่อมจะมีผลสะท้อนต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองของเด็กอีกด้วย

ผลของการให้การศึกษาแก่ประชากรได้อย่างทั่วถึงนั้น ผู้เขียนเชื่อว่าจะทำให้ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนการรักษาสีทธิและหน้าที่ของเรามีให้เสียประโยชน์ และเป็น ภัยแห่งความฉลาดของผู้คน โดยเฉพาะผู้เป็นนายจ้างได้ และโดยเฉพาะในทัศนคติที่มีต่อตนเอง ของลูกจ้างนั้นก็จะเป็นไปอย่างถูกต้องตามสภาพการณ์และข้อบังคับทางสังคม แนวความคิดว่าตนเป็น ทาสแรงงาน และการถูกกดขี่แรงงานก็จะหมดไป สภาพการทำงานที่ดีในทัศนของลูกจ้างจะไม่เจาะจงเฉพาะการมีรายได้พอเพียงและยุติธรรมเท่านั้น แต่จะขยายครอบคลุมตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ของตน อย่างทั่วถึง ความเห็นที่ว่าตนไร้ญาติขาดที่พึ่งเมื่อประสบกับปัญหาในที่ทำงานของลูกจ้างก็จะหมดไป ด้วยเหตุว่าเรามีสิทธิในการจะขอความช่วยเหลือต่อรัฐบาลได้ตามบทบัญญัติของกฎหมายศักดิ์ศรีใน ทางสังคมของบุคคลสองฝ่ายจะถูกค่าประกันโดยรัฐบาล

สิ่งหนึ่งที่ผู้เขียนปรารถนาจะย้ำก็คือ ประเทศเรานั้นเป็นประเทศเกษตรกรรมเป็นส่วน ใหญ่ ดังนั้นการประกอบอาชีพส่วนใหญ่จึงหนักไปในทางเป็นเกษตรกร รัฐบาลควรจะระดมอุปกรณ์ เครื่องมือทุกชนิดที่มีอยู่เข้าไปช่วยเหลืออาชีพเกษตรกรให้มากที่สุด เพื่อการพัฒนาการเป็นประเทศอุตสาหกรรม การเกษตรในที่สุด พัฒนาการจากการอุตสาหกรรมการส่งสินค้าในรูปวัตถุดิบ (Primary products) ออกจำหน่ายต่างประเทศ เป็นการส่งสินค้าสำเร็จรูป (Agro-industry)

¹ การให้การศึกษาในทางธรรม ผู้เขียนสนับสนุนให้บรรจุไว้ในหลักสูตรการศึกษาของชาติ ด้วยและผู้เขียนได้กล่าวไว้ในตอนท้ายของบทนี้แล้ว

แทน พัฒนาการจากการใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นการใช้เครื่องทุ่นแรงเพื่อผลิตผลอะไรที่สูงขึ้น
พัฒนาการใช้เวลาในช่วงปีหนึ่ง ๆ ให้ได้คุ้มค่าที่สุดในการเกษตร

ในด้านการได้รับความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลักษณะจากสมาชิกในสังคม
โดยเฉพาะผู้ประกอบการ หรือนายจ้างนั้น ควรที่รัฐบาลจะได้กำหนดเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหาร
ผู้เบียดเบียนอย่างแท้จริง การตัดสินใจในสถานประกอบการนั้นจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม
พุดความเข้าใจในการจัดการที่มีหลักวิชา โดยเฉพาะบรรดาเครื่องมือต่าง ๆ (integrative
mechanism) อันเป็นปัญหาในตารางที่ 56 เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร (Communication
system) , ทฤษฎีการจัดการ (Management's theories) ที่มีประสิทธิภาพและสัม
ฤทธิ์ผล, ระบบการจูงใจ (Reward system) ที่ดี เป็นต้น

อนึ่งการให้การอบรมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางวิชาการหรือฆราวาสธรรม รัฐบาล
สามารถจัดให้ได้ในหลายวิธีการ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าโดยเฉพาะธรรมชาติของเครื่องเรือนนั้นควร
จะเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งอาจถือเป็นวินัยทางสังคมอย่างหนึ่งได้ ตัวอย่างวิธีการให้
การอบรมนั้น อาจใช้วิธีการแจกเอกสารให้ไปศึกษาด้วยตนเอง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตาม
หลักสูตรก็จะมีกรมมาสอบในสถานที่ที่จัดไว้ให้ เป็นต้น บุคคลผู้เข้ารับการอบรมนี้จะทำเป็นทะเบียน
สถิติไว้ และต่อไปในภายภาคหน้าถ้าบุคคลพวกนี้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานก็สมควรจะมีบท
บัญญัติที่ควรได้รับการลงโทษไว้นหนักกว่าปกติธรรมดา เพราะถือว่าเป็นผู้จงใจฝ่าฝืนวินัยทางสังคมซึ่ง
จะไม่ก่อความเป็นเอกภาพทางสังคมได้เลย

อนึ่งการกำหนดเป็นหน้าที่นี้ การกำหนดหน้าที่ในกรณีใด ๆ ต่อผู้ใด ก็ควรจะพิจารณาว่า
จะมีผลอย่างไรต่อความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าว เช่นผลในทางเศรษฐกิจ
รัฐบาลอาจกำหนดให้มีกรมผูกขาดในกิจการค้า ทั้งนี้เพื่อป้องกันการผูกขาดของพ่อค้าซึ่งจะมีผลทำ
ให้ค่าครองชีพของประชากรสูงขึ้น การกำหนดให้มีราคาสินค้าอุปโภคบริโภคทั้งราคาขายส่ง และ
ราคาขายปลีก ต้องขึ้นไปในชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่ทั้งนี้ผู้ค้าก็ต้องพอมีกำไรอยู่บ้าง ทั้งนี้เพื่อรักษา
อำนาจในการซื้อ (Purchasing power) ของคนส่วนใหญ่ในสังคมเอาไว้

2. นโยบายและกฎหมายทางด้านการแรงงานตลอดจนการบังคับใช้ซึ่งเป็นปัญหาทางด้านหนึ่งของรัฐบาลนั้น

รัฐต้องสร้างนโยบายร่วมทางด้านการแรงงานขึ้นมา เพื่อให้หน่วยงานทุกฝ่าย ได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อการมุ่งสู่จุดหมายอันเดียวกัน และจะต้องได้รับการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลาว่าการปฏิบัตินั้นอยู่ในแนวทางที่ตั้งไว้หรือไม่ มีอุปสรรคใดบ้าง

ส่วนในด้านการกฎหมายแรงงานก็ควรจะได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่แปรเปลี่ยนไป ไม่ปล่อยให้ล้าสมัย ซึ่งจะส่งผลหลายอย่างในการปฏิบัติ เช่น เจ้าหน้าที่ตลอดจนลูกจ้างจะมีความท้อแท้ใจในการทำงาน และลูกจ้างจะรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในสังคม สังคมจะเกิดช่องว่างมากขึ้น ประชาชนจะหมดกำลังใจใฝ่ชีวิต ผู้ใดเปรียบในสังคมโดยเฉพาะนายจ้างจะขี้เกียจ การออกกฎหมายควรต้องคำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ตลอดจนแนวโน้มที่จะเป็นไปในอนาคตด้วย ตลอดจนบทบัญญัติทางกฎหมายควรง่ายต่อคนส่วนใหญ่ที่จะศึกษาให้เป็นภาษาชาวบ้านธรรมดา ๆ ไม่ใช่จะอ่านได้เฉพาะนักวิชาการเท่านั้น อีกทั้งต้องรัดกุม กระชับ ชัดเจน ไม่ง่ากวม

ปัญหาแรงงานนั้นเป็นปัญหาที่ต้องการความรีบด่วนในการค้นคว้าหาแนวทางแก้ไข เหมือนการค้นเพลิง ต้องใช้ความรวดเร็ว ทันกาล เพื่อมิให้ลุกลามไป แต่ที่ผู้เขียนพบก็คือ เจ้าหน้าที่บางรายที่จะออกไประงับเหตุนั้นมีอยู่ไม่น้อยที่ต้องมีการขอร้องกันเอง เหตุผลของเขาก็คือ อ้างว่าระบบศาลวงเวลาไม่ยุติธรรม และก็ใกล้จะเลิกงานอยู่แล้วไม่อยากออกสนาม ซึ่งอันนี้สะท้อนว่าแม่เจ้าหน้าที่เองก็ยังไม่เข้าใจดีพอว่า ปัญหาแรงงานนั้นมีความสำคัญอย่างไร ต่อการที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขอย่างทันที

ในด้านการบังคับการสอบสวนและตลอดจนการจับกุมเก็บแอม เอกสารยังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ควรจะได้มีแบบฟอร์มเป็นมาตรฐานที่แน่นอนรัดกุมตลอดจนการเก็บแอม เอกสารควรจะได้ปรับปรุง เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจ-ค้นหา ทั้งนี้เพื่อการทำงานที่รวดเร็วทันกาล ซึ่งเท่าที่ผู้เขียนเห็นการเก็บเอกสารยังไม่มีการเรียบเรียงเท่าที่ควร ยากต่อการค้นหา

และถ้าในกรณีที่การสอบสวนการร้องทุกข์ และเจ้าหน้าที่พบว่านายจ้างนั้นมีความผิด
ในประเด็นที่ไม่ได้อยู่ในข้อร้องทุกข์ ก็ควรที่จะเป็นหน้าที่ที่จะต้องจัดการบังคับลงโทษให้เป็นไป
ตามกฎหมาย (ในกรณีที่มิได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่) และถ้าได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ก็ไม่
ควรจะละเลยเพิกเฉย

3. การประชาสัมพันธ์ทางคานแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐบาลนั้น ยังไม่มีอะไรที่
เป็นหลักเป็นเกณฑ์ที่สามารถส่งผลกระทบต่อเหตุปัจจัยอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อบุคคลทั้งสามฝ่าย
คือ รัฐบาลเอง ลูกจ้างและตลอดจนนายจ้างใหม่ทัศนคติ (attitude) ในแนวทางแห่ง
พฤติกรรม (behavior) ที่สามารถเสริมสร้างและประสานสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันได้ ในกรณี
ที่รัฐบาลจะเห็นความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ ผู้เขียนก็ใคร่เสนอกลยุทธ์ในการโฆษณา
(Advertising strategy) ซึ่งสามารถอนุโลมใช้ในด้านการประชาสัมพันธ์ทางคานแรงงาน
ได้ โดยพิจารณาจากความหมายของการโฆษณาจากสมาคมการตลาดอเมริกัน (American
Marketing Association - AMA) ได้ว่า

"Advertising is any paid form of nonpersonal presentation and
promotion of ideas, goods, or services by an identified sponsor."

ถอดความได้ว่า "การโฆษณา คือ ผู้อุดหนุน (sponsor) ที่เปิดเผยตัวคนใดคน
หนึ่ง จะจ่ายเงินออกไปเพื่อการแสดง (presentation) และส่งเสริมการจำหน่าย
(promotion) โดยไม่ใช้กระทำด้วยตัวบุคคล (nonpersonal) ต่อความคิดหรือสินค้า
หรือบริการ"

จากความหมายดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเห็นว่าโดยเฉพาะในการอนุโลมให้เข้ากับทางคาน
แรงงานนั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นไปในรูปการเสริมสร้างแนวความคิดและบริการต่าง ๆ ที่จะให้
แก่กลุ่มแรงงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถัก

ส่วนในด้านวางแผนกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์นั้น พอจะสรุปขั้นตอนได้ดังนี้

1. ชั้นของข้อมูลการวิจัย
2. ชั้นกลยุทธ์การตัดสินใจ

3. ชั้นการบริหารงานยุทธวิธี
4. ชั้นการประเมินผล

ส่วนสื่อหรือช่องทางในการประชาสัมพันธ์นั้น สามารถใช้ได้มากมาย เช่น หนังสือพิมพ์, นิตยสาร, โทรทัศน์, วิทยุกระจายเสียง ฯลฯ เป็นต้น¹

4. งบประมาณวิธีการงบประมาณ ตลาดจนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และการฝึกอบรมอีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

การงบประมาณและวิธีการ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของกำลังเจ้าหน้าที่ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เหตุอย่างหนึ่งที่เราเห็นได้ชัดก็คือ งบประมาณที่ทางกรมแรงงานได้รับนั้น เป็นไปอย่างจำกัดในแต่ละปี ควบเหตุว่าเป็นแหล่งทุนที่กรมแรงงานได้มาเพียงทางเดียวจึงไม่พอที่จะเกื้อหนุนต่อโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้มากมายได้ ต้องมีการปรับโครงการต่าง ๆ กันใหม่อีก รัฐบาลเองก็รู้สึกในปัญหานี้และก็ไม่ใช่ว่าเฉพาะหน่วยงานนี้เพียงหน่วยงานเดียวที่ประสบปัญหานี้ หน่วยงานอื่นในสังกัดรัฐบาลก็ล้วนประสบกับปัญหานี้ควบกันไม่ใช่น้อย

ผู้เขียนเห็นว่ารัฐบาลน่าจะยอมรับในประเด็นนี้ และควรเร่งแสวงหาทางแก้ไขต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ วิธีการอีกอย่างหนึ่งที่ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ก็คือ การยอมรับให้หน่วยงานใดรับการช่วยเหลือแบบให้เปล่าหรือการให้ที่ไม่ทำให้หน่วยงานต้องเสียภาพพจน์ที่ดีไป แต่ที่ควรจะมีวิธีการที่รัดกุมรอบคอบ เป็นการป้องกันไว้ควยอีกชั้นหนึ่ง การยอมรับนี้ควรจะกระทำให้กว้างขวางขึ้น และผู้เขียนขอเสนอทางต่าง ๆ ดังกล่าวไว้ด้วยคือ

ก. การให้การช่วยเหลือจากองค์การระหว่างประเทศ ควรจะขยายการรับการช่วยเหลือให้กว้างขวางขึ้น และการได้รับความช่วยเหลือนี้ควรจะเป็นไปในรูปความช่วยเหลือทาง

¹ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนและสื่อของการประชาสัมพันธ์ ท่านผู้สนใจสามารถศึกษาได้จากหนังสือ การโฆษณา: บทบาทของการตลาดสมัยใหม่ (ADVERTISING: ITS ROLE IN MODERN MARKETING) ของ เอส.วัตสัน ดันน์ (S.WATSON DUNN) และ อาร์โนลด์ เอ็ม.บาร์บัน (ARNOLD M. BARBAN)

วิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งผู้เขียนคิดว่าดีกว่าการช่วยเหลือ
ในรูปเงินสักระยะจะมีข้อผูกมัดที่ยืดเยื้อและอาจขัดขวางแนวทางการดำเนินงานในประเทศเราได้

ข. การได้รับการช่วยเหลือจากองค์การและสมาคมต่าง ๆ ภายในประเทศ แต่ทั้ง
นี้ทั้งนั้นกลวิธีในการเผยแพร่คุณสมบัติของกรมแรงงานนั้นจะต้องเป็นที่เข้าใจและได้ผลต่อ
กลุ่มบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะเจ้าของสถานประกอบการ เสียก่อน

ค. การออกพระราชบัญญัติในเชิงขอความร่วมมือต่อธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงดี
ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของอัตราส่วนของร้อยละของกำไรที่เหมาะสมโดยขอให้เป็นการช่วยเหลือ
ต่อกิจการของรัฐ ซึ่งในที่นี้คือกรมแรงงานนั่นเอง ซึ่งอัตราส่วนของความร่วมมือนี้ อาจเป็นวัสดุ
อุปกรณ์ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานก็ได้

ง. การหมุนเงินในทางเศรษฐกิจเพื่อการจุนเจือโครงการต่าง ๆ ของกรมแรงงาน
แต่ทั้งนี้ทางกรมจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญเพื่อการนี้โดยเฉพาะ ธุรกิจหรือกิจการใดที่จะใช้เงินไปหมุนนั้น
ควรจะเป็นกิจการที่มั่นคงแน่นอนไม่มีทางขาดทุน อนึ่งโดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ของรัฐที่เมื่อ
เพิ่งได้งบแล้วเห็นว่าจะไปลงทุนควยและไม่มีทางขาดทุนแน่ก็ควรทำ แต่ทั้งนี้ทั้งนี้รัฐบาลควร
จะอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อการนี้โดยเฉพาะเสียก่อน

อนึ่งด้านปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการจุนเจือโครงการต่าง ๆ นั้น ผู้เขียนขอตั้ง
เป็นข้อสังเกตว่าน่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานภายในควย และการแก้ปัญหาการขาด
แคลนดังกล่าวจะไม่ได้ผลเท่าที่ควรถ้าเหตุปัจจัยต่าง ๆ ในระบบการบริหารก็เป็นต้นเหตุอย่างหนึ่ง
ที่ไม่ได้รับการแก้ไข

และก็เป็นข้อเสนอแนะทางคานลูกจ้างและนายจ้างในการร่วมกันแก้ไขป้องกัน และ
เสริมสร้างความสมบูรณ์พร้อมในสังคมซึ่งกันและกันนั้น จะเป็นผลมาจากข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนให้
ทางรัฐบาล เป็นส่วนใหญ่ โดยตัวของลูกจ้างและนายจ้างเองผู้เขียนได้เสนอแนะไว้ ซึ่งสามารถให้
ใครร่วมกันในคอนทายของบทนี้แล้ว

ข้อเสนอแนะอันเป็นพื้นฐานแห่งสันติสุขในสังคม

เนื่องจากความสัมพันธ์ในเรื่องแรงงานนี้มีลักษณะเป็นไตรภาคี คือ มีนายจ้าง ลูกจ้าง
และรัฐบาล ข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนจะเสนอนี้สามารถเป็นพื้นฐานอันดีงามในการอยู่ร่วมกันในสังคมของ

ฆราวาสได้ มีใจเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ครอบคลุมทุกสังคม ซึ่งถ้านำไปใช้ก็จะสามารถคำนวณสังคมนั้น ๆ หรือทั้งโลกให้อยู่เย็นเป็นสุขทั่วกัน

และด้วยเหตุว่าในสังคมของชาวโลก โดยเฉพาะสังคมที่อาศัยเงิน (Money economy) เป็นเครื่องแลกเปลี่ยนนั้น เป็นผลให้การศึกษามนุษย์ในสังคมส่วนใหญ่มุ่งหนักไปในทางโลก กล่าวคือมุ่งจะศึกษาเพื่อนำวิชาความรู้ขึ้นมาประกอบอาชีพในการทำมาหากิน และมุ่งสร้างสรรค์แต่ความเจริญทางด้านวัตถุเป็นส่วนใหญ่ โดยขาดการเสริมความรู้ในทางฆราวาสธรรม ซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานให้มนุษย์ได้อยู่ร่วมกันอย่างถ้อยถ้อยอาศัยกันอย่างพอเพียง ผู้เขียนจะขอเสนอปัจจัยอันเป็นพื้นฐานในการสร้างความเจริญทางจิตใจในการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยมุ่งหวังจะให้สังคมเจริญไปด้วยกัน ทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ โดยจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของมนุษย์
2. การคบหาสมาคม
3. การประกอบอาชีพและการทำงาน

1. ธรรมชาติของมนุษย์ นักปราชญ์ท่านเปรียบจิตมนุษย์นี้เสมือนน้ำ ซึ่งธรรมชาติของน้ำนั้นมักจะไหลไปสู่ที่ต่ำอยู่เสมอ จิตมนุษย์นี้เช่นกันมักจะถูกรอบงำด้วยอกุศลอยู่เสมอ จิตมนุษย์นี้ถูกรอบงำให้ซาซึนกับฝ่ายอกุศลตั้งแต่เกิด

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมนับตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก สถาบันครอบครัวจนถึงสังคมขนาดใหญ่ เป็นประเศศนั้น ผู้คนในสังคมต่าง ๆ เหล่านั้นต่างก็มุ่งที่จะมองสาเหตุหรือมูลฐานแห่งปัญหาจากภายนอก โดยปราศจากการสำรวจตรวจตนเองด้วยใจอันเป็นธรรมเสียก่อน ถ้าพิจารณากันอย่างถองแท้แล้วจะเห็นได้ว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น จะมีรากฐานมาจากภายในตัวของคนผู้นั้นเอง ผู้คนในสังคมต่าง ๆ เหล่านั้นแทบจะกล่าวได้ว่าไม่ได้รับการสั่งสอนอบรม

1. ท่านผู้สนใจในรายละเอียดสามารถหาอ่านได้ในหนังสือ

1. ประมวลหัวใจธรรมถึกของ คล้อย ทรงบัณฑิต หน้า 23.
2. หนังสือหมวดกรรมในพระไตรปิฎก ของพระธัมมานันทะ หน้า 142.
3. หนังสืออุทานธรรม ของพระศาสนโศภน หน้า 11.

ให้รู้จักการสำรวจตรวจตนเองอย่างถ่องแท้เป็นเบื้องต้นเสียก่อน การสำรวจตนเองด้วยใจอันเป็น
 ชัยมุนั้น จะทำให้สามารถพบได้ในแต่ละวันหรือช่วงของเวลานั้น เราพลังพลาดบกพร่องในเรื่องใด
 บ้าง เรื่องใดควรละเลิก เรื่องใดควรส่งเสริมกระทำใ้หมาก ๆ ขึ้น การสำรวจตนเองนี้ผู้คนโดย
 เฉพาะสังคมในระดับครอบครัวนั้นควรจะได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรมเป็นอันคับแถมด้วย เหตุว่า
 สังคมในระดับครอบครัวนั้นจะเป็นรากฐานของสังคมที่ใหญ่กว่าขึ้นมา การขาดการสนับสนุนให้มีการ
 ส่งสอนอบรมในเรื่องดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเชื่อว่า เป็นรากเงาของสาเหตุใหญ่แห่งความขัดแย้งกันของผู้
 คนในสังคมนั้น อนึ่งการสำรวจตรวจตนเองนี้มีใช้จะทำเฉพาะเวลาเมื่อเผชิญกับปัญหา แต่สม
 ควรที่จะได้กระทำอยู่เสมอ ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้เป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาขึ้นได้ ดังนั้นจึงสมควร
 ที่ทุกฝ่ายจะได้ร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมการอบรมในเรื่องนี้ อย่างจริงจัง ความร่วมมือกันพัฒนาตัว
 ของตนเองจะเป็นผลให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในสังคมส่วนรวม ความวัฒนาถาวรของชาติก็จะ
 เกิดขึ้นตลอดไป

2. การคบหาสมาคม มนุษย์ทุกผู้ ทุกนาม เมื่อเกิดมา สังคมแรกที่เขาจะต้องสมาคมด้วย
 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยก็คือ สังคมในครอบครัวของเขาเอง ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ พี่น้อง ญาติ
 สังคมในระดับที่ถัดมาก็คือการสังคมกับมิตรสหายในละแวกบ้านตลอดจนในสถานศึกษา และโดย
 เฉพาะสังคมในอาชีพการงาน การคบหาสมาคมกันของมนุษย์ในสังคมต่าง ๆ นั้นถ้าไม่รู้จักหลักการ
 เข้าสมาคมในกลุ่มสังคมต่าง ๆ แล้ว ก็ยากนักที่จะรักษาสภาพความเป็นส่วนหนึ่งในสภาพสมานฉันท์
 กันอย่างดี ในสังคมนั้น ๆ ไปได้ อีกทั้งสังคมต่าง ๆ นั้นมีสังคมใ้บางอย่างที่เราควรสมาคมด้วย และ
 สังคมใดไม่ควรสมาคมด้วย อีกทั้งกลวิธีในการรักษาสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันในสมาคมนั้น ๆ ผู้เขียน
 ใคร่ขอเสนอปัจจัยต่าง ๆ อันจะมีส่วนในการสร้างความสุขความเจริญแก่ตนเอง ในการเข้าสมาคม
 ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ก. การไม่คบคนพาล และการคบบัณฑิต

ข. เมื่อใคร่รู้ว่าคนใดดี คนใดชั่ว ถิ่นใดสมควรแก่การอยู่แล้ว ในการคบหาสมาคม
 กันจำเป็นที่จะต้องมีการใ้กล่ามไ้บายในการยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน

ค. ความเคารพ ความกตัญญู และการบูชา การคบหาสมาคมซึ่งกันและกันนั้นไม่
 ว่าจะในฐานะใดก็ตาม จะต้องมื่อองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าวนี้ด้วย จึงจะก่อให้เกิดความเจริญ
 แก่ตนเองและหมู่คณะตลอดจนประชุมชนนั้น ๆ

ง. ความเป็นผู้วางใจ ความเป็นผู้ซื่อสัตย์ การตั้งตนไว้ชอบ และความเป็นผู้มีศีล
 จ. วินัยกับความไม่ประมาท โน้มน้ำของการสมาคมไม่ว่าจะเป็นการสมาคมในระดับ
 โดยผู้มีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวสร้างความเป็นเอกลักษณะของกลุ่มขึ้นมา นั่นคือ ความมีวินัย ซึ่งคืออุบายอัน
 เป็นเครื่องรักษาตนและรักษาหมู่คณะให้อยู่เป็นปรกติสุขทั่วถึงกัน ไม่มีใครประพฤติอะไรให้เป็นที
 เค็ดครอนเสียหายแก่ใคร หรือจะเรียกว่า ระเบียบแบบแผนของบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของ
 หมู่คณะ

3. การประกอบอาชีพและการทำงาน มนุษย์ปุถุชนเมื่อเติบโตขึ้นจำเป็นต้องสังสรรค์
 พบปะสมาคมกัน ในหมู่คณะ กฎเกณฑ์ทั้งหลายจะมีความอุดมในปัจจัย 4 อันมี อาหาร เครื่องนุ่งห่ม
 ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ได้ก็จำเป็นจะต้องมีเงินทองเป็นเครื่องแลกเปลี่ยน การประกอบอาชีพทำ
 การงานเท่านั้นจะทำให้ได้มาซึ่งเงินทอง งานนอกจากจะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบแทนที่มีค่าทางเศรษฐกิจ
 กิจแล้วยังเป็นมาตรวัดความมีคุณค่าของคนอีกด้วย ดังความตอนหนึ่งที่หลวงวิจิตรวาทการ กล่าวไว้
 ในหนังสือลักษณะของคนที่ว่า "งานเป็นเครื่องวัดชีวิตคน" วิธีและเทคนิคในการประกอบกิจการให้
 มีความเจริญก้าวหน้านั้นผู้เขียนขอเสนอปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ก. ประเภทของอาชีพ¹

ข. คุณสมบัติ และเทคนิคในการทำงาน² เมื่อได้อาชีพและงานอันเหมาะสมแล้ว
 บุคคลควรระลึกรู้เสมอเพื่อเป็นหลักในการดำเนินการมีให้ลงทาง

¹ รายละเอียดสามารถหาอ่านได้จากหนังสือ หมวคธรรมในพระไตรปิฎก ของพระ
 ธรรมมานันตะ หน้า 47.

² รายละเอียดหาอ่านได้จากหนังสือ

1. นวโกวาท ของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า หน้า 37.

2. ตอบปัญหาทางพระพุทธศาสนาของพระมหาพระเทพญาณมุนี หน้า 60.

3. หมวคธรรมในพระไตรปิฎก ของพระธรรมมานันตะ หน้า 55.

ค. การรักษาทฤษฎีและการใช้ทฤษฎี¹ บุคคลผู้มีความสมมติในการประกอบอาชีพการงาน จากข้อความข้างต้น ย่อมเป็นผู้แสวงหาซึ่งทฤษฎีอันเป็นผลตอบแทนจากความหมั่นขยันของเขา แต่บุคคลผู้มุ่งคงไปควยทฤษฎีสมมตินั้นไม่ไ้มีคุณธรรมในการประกอบการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เขายังรู้จักกุศโลบายในการรักษาทฤษฎีและการใช้ทฤษฎีอีกด้วย

ง. ความเป็นผู้มีสันโดษและรู้จักประมาณ² บุคคลผู้ซึ่งหมั่นขยันทำมาหากินและประกอบกับรู้จักรักษาทฤษฎีสมมติ และการใช้ทฤษฎีที่ถูกที่ควรได้เหมาะสม ย่อมเป็นผู้นำมาซึ่งความสมบูรณ์ในการครองทฤษฎี แต่ทั้งนี้บุคคลนั้นต้องรู้จักความพอเพียงในการนั้น ๆ ด้วย

จะเห็นได้ว่าจากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นนั้น ลูกจ้างและนายจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งดัดสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้โดยเสมอกัน ผลที่ตามมาก็จะก่อให้เกิดความสงบสุขในทางอุตสาหกรรม (Industrial peace) ด้วยเหตุนั้นทั้งสองฝ่ายล้วนอยู่ในวินัยของทางโลกและวินัยของมนุษยธรรมควบคู่กันไป อื่นี่วินัยทางโลกนั้นลูกจ้างและนายจ้างเองก็ต้องรักษาให้เคร่งครัดต่อกัน ตามบรรทัดฐานที่รัฐบาลได้กำหนดเป็นแนวทางให้ปฏิบัติไว้ รัฐบาลเองจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวมากนั้นก็ไม่ได้ ด้วยเหตุนั้น ลูกจ้างและนายจ้างโดยธรรมชาติของการแรงงานแล้วจะต้องร่วมมือกันสร้างสรรค์สุขให้เกิดขึ้นในสังคมที่ตนดำรงอยู่ด้วยเหตุนั้นที่ได้รับ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนนี่คือจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน (mutual interest) ทั้งสองฝ่าย ความวัฒนาถาวรก็จะบังเกิดขึ้นในสังคมแก่ทั้งสองฝ่ายนั้นเองทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายต้องร่วมมือกันสร้างเหตุปัจจัยที่จะส่งผลดังกล่าวนี้ด้วย

1, 2^v ดูสนใจศึกษารายละเอียดได้ใน

1. หนังสือหมวดกรรมในพระไตรปิฎก ของพระธัมมานันทะ หน้า 82.
2. บทความเรื่อง พุทธศาสนากับพฤติกรรมศาสตร์ ในวารสารเครือซีเมนต์ไทย ปี 2518 หน้า 5.
3. หนังสือประมวลหัวใจธรรมกถึก ของคล้อย ทรงบัณฑิต หน้า 51.
4. หนังสือมงคลยอกชีวิต ของสมเด็จพระมหา วีรวงศ์ หน้า 178.
5. บทความเรื่องอยากเกิดมาสวย ในวารสารข่าวสารไฟฟ้า หน้า 37.