

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ของกิจการ ขนาดกลาง ในอุตสาหกรรม  
สิ่งทอสิ่งดัดในเขตกรุงเทพมหานคร



นายสมพล ศรีวรชาติยศ

005267

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาประวัติศาสตร์มหาบัณฑิต

แผนกวิชาประวัติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2522

Labor Relations Problems of Medium - size Concerns in  
the Textile Industry in Bangkok Metropolitan Area

Mr. Sompon Srivarathit

A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements  
for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

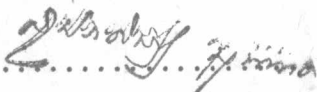
Chulalongkorn University

1979


หัวข้อวิทยานิพนธ์     ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ของกิจการขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถักในเขต  
    กรุงเทพมหานคร  
 โดย                             นายสมพล ศรีวรชาติยศ  
 แผนกวิชา                     พาณิชยศาสตร์  
 อาจารย์ที่ปรึกษา          อาจารย์เจริญ ศรีพันธ์

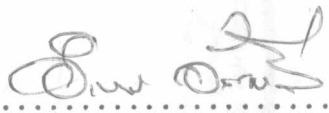
---

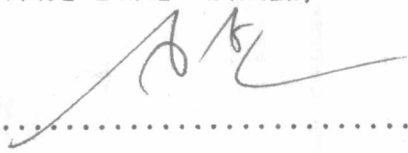
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
 ของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
 (รองศาสตราจารย์ ดร. สุประดิษฐ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
 (ศาสตราจารย์ เถาว์ลัย นันทาภิวัฒน์)

.....กรรมการ  
 (อาจารย์ อำนวย อังกาบสี)

.....กรรมการ  
 (อาจารย์ เจริญ ศรีพันธ์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของกิจการขนาดกลางในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งดัด  
 ในเขตกรุงเทพมหานคร  
 ชื่อนิสิต                    นายสมพล ศรีวราทิตย์  
 อาจารย์ที่ปรึกษา        อาจารย์ เจริญ ศรีพันธ์  
 แผนกวิชา                  พาณิชยศาสตร์  
 ปีการศึกษา                2521



บทคัดย่อ

ปัญหาในการประกอบกิจการค้าของอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งดัดนั้น มีหลายแง่หลายประเด็นแตกต่างกันไป ปัญหาที่เป็นสิ่งยอครบารณาของผู้จัดการก็คือ การดำเนินการที่เต็มไปด้วยสมรรถภาพ และประสิทธิภาพ สิ่งหนึ่งที่ไม่อยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์คือ ความสัมพันธ์สามัคคีความร่วมมือกันหันหน้าอุปสรรคบรรดาที่มีทั้งหลายให้ลุล่วงไปด้วยดี ความสัมพันธ์ภายในของกิจการดังกล่าวโดยเฉพาะผู้บริหาร กับบรรดาพนักงานทั้งหลายจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความมุ่งหวังดังกล่าว และโดยสภาพความเป็นจริงแล้วแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นเป็นมาไม่ค่อยจะราบรื่นเท่าที่ควร จึงเป็นเหตุบรรดาจิตใจผู้เขียนสนใจว่า สาเหตุแห่งปัญหานั้นน่าจะมาจากฝ่ายผู้บริหาร ลูกจ้างและรัฐบาลเป็นเหตุเป็นปัจจัยประกอบกัน บรู้งแต่เป็นความสัมพันธ์ดังกล่าว

ในการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวผู้เขียนได้ทำการค้นคว้าทั้งจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยเฉพาะข้อมูลประการหลังนี้ ผู้เขียนได้ทำการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 23 ราย และบรรดาลูกจ้างคนงานนั้น เนื่องจากมีจำนวนทั้งหมด 1,463 คน ผู้เขียนจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นแม่แบบในการสุ่มตัวอย่าง

และผลจากการค้นคว้าวิจัยด้วยวิธีการดังกล่าว ทั่วไปทราบว่า เหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่แต่ละฝ่ายอันมี นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลนั้น ใ้ร่วมกันก่อปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในทางที่ไม่เป็นไปเพื่อความวัฒนาถาวรต่อทุกฝ่ายเลย ผู้เขียนจึงได้ให้ข้อคิดในการที่จะบรู้งแต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวให้เป็นไปโดยราบรื่น โดยเฉพาะด้านรัฐบาลเป็นด้าน ที่ต้องบรู้งแต่ให้มากเป็นพิเศษ ส่วนอีกสองด้านนั้นก็ควรร่วมกันพัฒนาความสัมพันธ์ เสียใหม่ทั้งนี้ก็เพื่อความมีสุขสันต์ร่วมกันในทุกฝ่าย

9

Thesis Title : Labor Relations Problems of Medium-size Concerns  
in the Textile Industry in Bangkok Metropolitan Area

Name : Mr. Sompon Srivarathit

Thesis Advisor : Mr. Jaraen Siripan

Department : Commerce

Academic Year : 1978

#### ABSTRACT

There are various aspects of problem in textile industrial trade. The most desirable problem of the manager is the efficient and effective operation. One thing that does not lie out side the trinciple is the unity to overcome the what soever obstacles. The interrelation of textile industry especially between the employers and the employees is ultimately important to that espection. And as a matter of fact the labor relation exists in the way that is not so smooth as it should have been. This induced the writer to play attention to the point that the cause of the problem is likely to stem from the employers, employees and the government which are the factors causing the said relation.

In the study the writer had investigated from both secondary and primary data. Particularly from the latter the writer has interviewed 23 employers and on the employee side of 1,463 the Cluster random sampling method was applied.

And from the investigative research applying the said method it revealed that the various factors caused by employer, employee and

the government have created labor relation problems in the way that is not constructive to every party concerned. The writer thus submitted the viewpoint to adjust the said relation to go smoothly. In particular the government side is the one that needs much more adjustment while the remaining two sides should jointly develop the relations in order to have the joint peace among every side.



กิตติกรรมประกาศ

ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนได้รับการแนะนำหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์จาก อาจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสุพรรณดิฐ หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการศา และอาจารย์ เจริญ ศิริพันธ์ รองอธิบดีกรมแรงงาน ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการเขียนวิทยานิพนธ์

และบรรดาผู้ที่ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำในการเขียนวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ สุทธิ เอกะนิทานนท์, อาจารย์ บัญญา ตันคิยวงศ์, อาจารย์ ไพไลน์ ผ่องใส และอาจารย์อำนวยการ อังกาสี นอกจากบรรดาคณาจารย์ต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนยังได้รับความร่วมมือด้วยอภัยยศไมตรีอันดีจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของกรมแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณ ชลินทร์ อมรธรรม ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์, คุณ อัมพร วีระโยธิน หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน, คุณณรงค์ เจริญ หัวหน้าฝ่ายวินิจฉัยข้อร้องทุกข์, เจ้าหน้าที่ห้องสมุดกรมแรงงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตลอดจนญาติสนิทมิตรสหายต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย คุณนงลักษณ์ เนียมกลาง, คุณสุภัทรา ศรีวราทิพย์, คุณบุญเลิศ นันทภักดิ์, คุณไพศาล มั่นใจวงศ์, คุณพรเพ็ญ จักตรีมงคล, คุณเกรียงวิทย์ สกิตติรัตน์ และคุณสุวัฒนา เย็นสมุทร อนึ่งผู้เขียนจะมิได้กล่าวถึง มารดาและบิดาของผู้เขียนเอง ที่ได้ยอมเห็น้อย่างสงเสียดให้การศึกษาสูงถึงระดับนี้ อนึ่งบรรดาผู้เขียนได้กล่าวนามมาและผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามซึ่งได้ช่วยให้กำลังใจในการเขียนวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณและขอบคุณต่อบรรดาความเอื้ออาทรที่มีต่อผู้เขียน ถ้าหนังสือนี้จะมีคุณประโยชน์อยู่บ้างท่านเหล่านั้นก็ได้มีส่วนในการเขียนอยู่มาก ผู้เขียนจึงขอประกาศคุณงามความดีของท่านเหล่านั้นไว้ให้เป็นที่ยกย่องกัน ณ ที่นี้ด้วย ส่วนขอบกพร่องต่าง ๆ ผู้เขียนขอนอมนับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สมพล ศรีวราทิพย์

มีนาคม 2522



รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1. แสดงการประมาณจำนวนของประชากร อัตราเกิดอัตราตาย และอัตราการเพิ่มระหว่าง 2513-2538	30
2. แสดงจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป กำลังแรงงานและอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2513-2524	32
3. แสดงผู้สมัครงาน ตำแหน่งงานว่างและผู้ได้รับการบรรจุที่วราชนาฎจักร พ.ศ. 2515-2519	33
4. แสดงจำนวนผู้ว่างงานจำแนกโดยชื่อตำแหน่งงานว่างเป็นหลัก	34
5. แสดงจำนวนลูกจ้างที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง	45
6. แสดงอัตราการเติบโตของแรงงานหญิงและเด็ก	46
7. แสดงจำนวนและขนาดของสถานประกอบการในประเทศไทย	49
8. แสดงสถิติจำนวนสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ปี 2521	50
9. แสดงจำนวนขอร้องทุกขที่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ตรวจประจำเนกคัมประเภทขอร้องทุกข พ.ศ. 2518	53
10. แสดงจำนวนลูกจ้างประจำเนกคัมขอร้องทุกขที่ไคร้บและวินิจฉัยแล้วมีสิทธิไคร้บเงิน พ.ศ. 2518	54
11. แสดงจำนวนลูกจ้างที่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ช่วยให้ไคร้บความเป็นธรรมโดยการตรวจพบ พ.ศ. 2518	55
12. แสดงจำนวนขอร้องทุกขที่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ตรวจประจำเนกคัมประเภทขอร้องทุกข พ.ศ. 2519	56
13. แสดงจำนวนลูกจ้างประจำเนกคัมขอร้องทุกขที่ไคร้บและวินิจฉัยแล้วมีสิทธิไคร้บเงิน พ.ศ. 2519	57
14. แสดงจำนวนลูกจ้างที่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ช่วยให้ไคร้บความเป็นธรรมโดยการตรวจพบ พ.ศ. 2519	58




15. แสดงมูลลำน้เเคิมของลูกจาง พ.ศ. 2520	68
16. แสดงระดับการศึกษาของลูกจางหญิงและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม	69
17. แสดงทัศนคติของลูกจางที่มีต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน พ.ศ. 2520	71
18. แสดงสถิติองค์การนายจางลูกจางและสมาชิก พ.ศ. 2521	81
19. แสดงระดับการศึกษาของลูกจาง พ.ศ. 2513	84
20. แสดงจำนวนคนทำงานโดยมูลลำน้เเคิม พ.ศ. 2513	85
21. แสดงปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของลูกจางในโรงงานอุตสาหกรรม	92
22. แสดงจำนวนขอรองทุกขที่ไ้รับและวินิจฉัยแล้มีสิทธิไ้รับเงินจ้แนกตามประเภทขอรองทุกข พ.ศ. 2518	97
23. แสดงจำนวนขอรองทุกขที่ไ้ไม่ไ้รับการวินิจฉัยให้ไ้รับเงินจ้แนกตามประเภทขอรองทุกข พ.ศ. 2518	98
24. แสดงจำนวนลูกจางที่ขาดความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงานจ้แนกตามประเภทขอรองทุกข พ.ศ. 2518	99
25. แสดงจำนวนขอรองทุกขที่ไ้รับและที่วินิจฉัยแล้มีสิทธิไ้รับเงินจ้แนกตามประเภทขอรองทุกข พ.ศ. 2519	100
26. แสดงจำนวนขอรองทุกขที่ไ้ไม่ไ้รับการวินิจฉัยให้ไ้รับเงินจ้แนกตามประเภทขอรองทุกข พ.ศ. 2519	101
27. แสดงจำนวนลูกจางที่ขาดความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2519	102
28. แสดงจำนวนการร้องทุกขในกิจการสิ่งทอสิ่งถักจำนวน 23 แห่ง จ้แนกตามที่ตั้งของกิจการ	103
29. แสดงจำนวนและชนิดแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานลูกจางในกิจการสิ่งทอสิ่งถักจำนวน 23 แห่ง	103
30. แสดงมูลลำน้เเคิมของลูกจาง	105
31. แสดงระดับการศึกษาของลูกจาง	106

32. แสดงแนวความคิดในการทำงานของลูกจ้าง	107
33. แสดงความเห็นของลูกจ้างเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน	108
34. แสดงทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสภาพการทำงาน	109
35. แสดงทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	110
36. แสดงความเข้าใจสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย	111
37. แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน พ.ศ. 2516-2519 (กำหนดจากผลรวมตลอดปีของแต่ละปี)	119
38. แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงินจำแนกตามประเภท ขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2516-2519 (กำหนดตามจำนวนขอร้องทุกข์)	120
39. แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงินจำแนกตามประเภท ขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2516-2519 (กำหนดตามจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง)	121
40. แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงินจำแนกตามประเภท ขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2516-2519 (กำหนดตามจำนวนเงินที่เกี่ยวข้อง)	122
41. แสดงจำนวนผู้ประสบอันตรายจากการทำงานในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2510-2519	123
42. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนการประสบอันตรายในอุตสาหกรรมการผลิต ตั้งแต่ พ.ศ. 2516-2519	124
43. แสดงจำนวนการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่นายจ้างเป็นต้นเหตุโดยพิจารณา จากจำนวนการร้องทุกข์ของลูกจ้าง	125
44. แสดงประเภทของปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่นายจ้างเป็นต้นเหตุ	126
45. แสดงสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานนายจ้าง	126
46. แสดงแนวความคิดของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง	128
47. แสดงผลการวิเคราะห์แนวความคิดของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง	129
48. แสดงทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	131
49. แสดงแนวทางในการบริหารงานของนายจ้าง	132

ตารางที่	หน้า
50. แสดงผลการวิเคราะห์แนวทางในการบริหารงานของนายจ้าง	133
51. แสดงความเข้าใจของนายจ้างเกี่ยวกับสภาพแรงงาน	134
52. แสดงผลการวิเคราะห์ความเข้าใจของนายจ้างเกี่ยวกับสภาพแรงงาน	135
53. แสดงลักษณะของนายจ้างที่มีต่อขบบังคับทางกฎหมายแรงงาน	136
54. แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะของนายจ้างที่มีต่อขบบังคับทางกฎหมายแรงงาน	137
55. แสดงประเภทการตอบแบบสอบถาม	138
56. แสดงการเปรียบเทียบสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม สิ่งทอสิ่งถักของรัฐบาล ลูกจ้างและนายจ้าง	171

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
รายการตารางประกอบ.....	ซ
	
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย.....	1
ประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัยนี้.....	2
วิธีดำเนินการวิจัยหรือแผนการวิจัย.....	2
บทที่ 2 ภูมิหลังและวิวัฒนาการ.....	8
ความเป็นมาของแรงงานไทย.....	8
ประวัติกฎหมายแรงงานไทย.....	12
วิวัฒนาการของอุตสาหกรรมในประเทศไทย.....	17
บทที่ 3 แนวการพิจารณาปัญหาแรงงานของรัฐบาล.....	27
ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับการแรงงาน.....	27
กำลังความรับผิดชอบของกรมแรงงาน.....	36
สาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานรัฐบาล.....	53
บทที่ 4 ความเข้าใจคานแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง.....	65
ทัศนคติต่อสภาวะสิ่งแวดลอม.....	65
ความเข้าใจในสภาพแรงงาน.....	72

ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน.....	87
๗ สาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านลูกจ้าง.....	95
บทที่ 5 การบริหารงานของฝ่ายบริหาร.....	112
ความหมายและความสำคัญ.....	112
การบริหารงานโดยทั่วไปกับการแรงงานสัมพันธ์.....	114
๗ สาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านฝ่ายบริหาร.....	116
การบริหารงานด้านบุคลากร.....	138
บทที่ 6 ขอสรุปและการเสนอแนะ.....	165
สาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์จำแนกในแต่ละฝ่าย.....	165
ส่วนเปรียบเทียบสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์.....	171
ขอเสนอแนะทางป้องกันและแก้ไขในแต่ละฝ่าย.....	172
ขอเสนอแนะอันเป็นพื้นฐานแห่งสันติสุขในสังคม.....	179
บรรณานุกรม.....	184
ภาคผนวก ก.....	189
ภาคผนวก ข.....	191
ภาคผนวก ค.....	193
ภาคผนวก ง.....	194
ภาคผนวก จ.....	198
ภาคผนวก ฉ.....	200
ภาคผนวก ช.....	204
ภาคผนวก ซ.....	209

ภาคผนวก ฉ.....	212
ภาคผนวก ช.....	226
ภาคผนวก ฌ.....	233
ประวัติผู้เขียน.....	235