ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดนนทบุรี

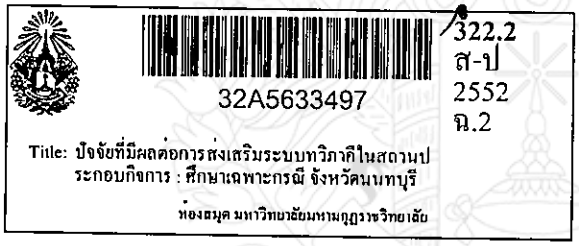
ตามนต์ ตังข์ทอง

322.2
ส-ป
2552
ฉ.2
32A5633497
Title: ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานป
ระกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดนนทบุรี
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดนนทบุรี

สามนต์ สังข์ทอง



322.2
ส—ป 52
3531056

b13146

เลขทะเบียน 5633497
เลขเรียกหนังสือ ส 322.2 ส—ป/2552
วันที่ 25 ม.ค. 56

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏมหาวิทยาลัย
พุทธศักราช 2552

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

THE FACTORS INFLUENED TO SUPPORTING TO THE BIPARTITE SYSTEM IN THE ENTERPRISE : A CASE STUSDY OF NONTHABURI PROVINCE

SAMON SUNGTHONG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E. 2552 [2009]

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดนนทบุรี
ชื่อนักศึกษา	:	สามนต์ สังข์ทอง
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	รองศาสตร์ตราจารย์ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์)

..... ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. อนันต์ รัศมี)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title	:	The Factors Influened to Supporting to the Bipartite System in The Enterprise : A Case Study of Nonthaburi Province
Student's Name	:	Samon Sungthong
Department	:	Government
Advisor	:	Assoc. Prof. Sornchai Toamitr
Co-Advisor	:	Assoc. Prof. Chaiwat Attapat

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn ..... Dean of Graduate School

(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn ..... Chairman

(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

..... Advisor

(Assoc.Prof. Sornchai Toamitr)

Chaiwat A. ..... Co-Advisor

(Assoc. Prof. Chaiwat Attapat)

Ananta Rusmee. ..... Member

(Honorary.Prof. Dr. Ananta Rusmee)

S. Chaimusik ..... Member

(Asst. Prof. (Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดนนทบุรี
ชื่อนักศึกษา : สามนต์ สังข์ทอง
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ตรชัย ท้าวมิตร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตร์ตราจารย์ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์
ปีการศึกษา : 2552

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรีและ2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประชากร ได้แก่ 1) กลุ่มนายจ้าง 617 แห่ง 2) กลุ่มลูกจ้าง จำนวน 300 รายและ3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวน 156 คน ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่าง โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) กลุ่มนายจ้าง 48 ราย 2) กลุ่มลูกจ้าง จำนวน 48 รายและ3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร จำนวน 37 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติการบรรยาย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี และด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี

2) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี มีข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดดังนี้ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคี ดังนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้เกี่ยวกับระบบ

ทวิภาคี อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น นายจ้างไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ นายจ้างขาดความเมตตาอารีย์ต่อลูกจ้าง นายจ้างไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง นายจ้างไม่ชอบที่จะให้เจ้าหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างไม่ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ลูกจ้างไม่ศรัทธาในงานและองค์กรที่ตนอยู่ แนวทางส่งเสริมดังนี้คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ควรมีแผ่นพับหรือโปสเตอร์ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง ควรจัดโครงการอบรมในสถานประกอบกิจการ เพิ่มการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น ควรมีกลยุทธให้นายจ้างเข้าใจบทบาทหน้าที่ ควรใช้องค์กรของลูกจ้างให้เป็นประโยชน์ เจ้าหน้าที่ควรพยายามหาโอกาสตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น ควรดึงภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมระบบทวิภาคี ควรจัดสัมมนาอย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง ควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น และควรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ลูกจ้าง

Thematic Title	:	The Factors Influened to Supporting to the Bipartite System in The Enterprise : A Case Study of Nonthaburi Province
Student's Name	:	Samon Sungthong
Department	:	Government
Advisor	:	Assoc. Prof. Sornchai Toamitr
Co - Advisor	:	Assoc. Prof. Chaiwat Attapat
Academic Year	:	B.E. 2554 (2011)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows : 1) study the The Factors Influened to Supporting to the Bipartite System in The Enterprise : A Case Study of Nonthaburi Province 2) to study suggestion about the problem and guide the Biparlite system in the enterprise : A case study of Nonthaburi Province. This research is guestionaire researeh and the guestionnaire, 617 employers, 300 employees and 156 associated officers are the fools that use for this research. 48 employers, 48 employees and 37 associated officers are the sample random that use for researching. Freguency, percentage mean, standard deviation are the information in ferm of statistic that use for this research.

The results of research were found as follows :

1) The suggestion of the sampling group found that The Factors Influened to Supporting to the Bipartite System in The Enterprise : A Case Study of Nonthaburi Province is moderate level. When consider in specific way found that all point are live in moderate level.

2) Both employers and employees lack of system information, the officers have no enough power to motivate employers do not understand their oun roles and do not have mercy of the employees ; moreover, employers ignore employees's suggestion employees do not work effectively and also not trust in the organization these are the thing that sampling group suggest. The solution are having more annocement, having poster for giving employees education, having project to give education in organization, having more strategies for making employers understand their own roles, making private organization fo help developing the system and setting

2-3 times of seminars per years. More over, both employers and employees should have more moral and ethies.

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้บริหารทุกท่าน ที่อนุญาตให้ผู้ทำวิจัยได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่สถาบันแห่งนี้ และขอขอบพระคุณคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ประธานสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง เจ้าหน้าที่ประจำบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ความสะดวก และขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสังคมในอนาคต

ขอขอบพระคุณ รองศาสตร์ตราจารย์ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาและตรวจแก้ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ความกรุณาให้คำแนะนำตรวจแก้ข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี และขอขอบคุณ พระมหาโชว์ ทสฺสนีโย (ดร.) ดร. วิภาวี ศรีเพียรและดร. ศุภวรรณ นิลกำแหง ที่ให้ความกรุณาในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองรุ่นที่ 1 คุณมนูญ จันทร์แก้ว หัวหน้าฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่างๆ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โดยเฉพาะคุณพนมพร ชวนอุดม ที่ช่วยนำข้อมูลไปจัดทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอน เลี้ยงดูและขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวที่สนับสนุนในการศึกษาด้วยดีมาตลอด และอานิสงส์ใดที่อาจเกิดขึ้นจาก การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่บิดามารดา คุณครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ที่เคยสั่งสอนตลอดจนญาติ พี่น้องและกัลยาณมิตรที่มีพระคุณ และให้การสนับสนุนทุกท่าน

สามนต์ สังข์ทอง

สารบัญคำย่อ

สารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถา ฉบับภาษาไทยของมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ.2525 อันเป็นคัมภีร์ที่สำคัญทางพุทธศาสนาเถรวาท ในการอ้างอิงได้ใส่ชื่อย่อของคัมภีร์ตามที่กล่าวมา ดังจะมีคำย่อและคำเต็มดังนี้

คำย่อ	**คำเต็ม**		
พระสุตตันตปิฎก			
ที.ปา.	สุตฺตนฺตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวคฺค
องฺ.จตุกฺก.	สุตฺตนฺตปิฎก	องฺคุตฺตรนิกาย	จตุกฺกนิปาต
องฺ.ปญฺจก.	สุตฺตนฺตปิฎก	องฺคุตฺตรนิกาย	ปญฺจกนิปาต
องฺ.สตฺตก.	สุตฺตนฺตปิฎก	องฺคุตฺตรนิกาย	สตฺตกนิปาต
ขุ.ขุ.	สุตฺตนฺตปิฎก	ขุทฺทกนิกาย	ขุทฺทกปาฐ
พระอภิธรรมปิฎก			
อภิ.วิ.	อภิธมฺมปิฎก	วิภงฺค	

สำหรับตัวเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์ใช้ แบบ 3 ตอน ดังนี้

เล่ม/ข้อ/หน้า ซึ่งใช้อ้างอิงพระไตรปิฎก เช่น ขุ.ขุ. 25/6/3-4. หมายถึง สุตฺตนฺตปิฎก ขุทฺทกนิกาย ขุทฺทกนิปาต เล่มที่ 25 ข้อที่ 6 หน้าที่ 3-4 เป็นต้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญคำย่อ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	7
2.2 หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคี	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบทวิภาคี	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	42

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 45
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 45
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 46
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 46
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 47
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 48
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 48

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 50
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 51
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 51
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 52
ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี 57
ตอนที่ 3 การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ 80

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 82
5.1 สรุปผลการวิจัย 83
5.2 อภิปรายผล 93
5.3 ข้อเสนอแนะ 97
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 97
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 100

บรรณานุกรม 101

ภาคผนวก 103

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 104

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 106

ภาคผนวก ค แบบสอบถาม 110

ประวัติผู้วิจัย 126

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศจำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	53
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	54
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	55
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน	55
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยติดต่อ/ใช้บริการหรือได้รับบริการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี	56
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี โดยรวม	57
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารบุคลากร	58
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารงบประมาณ	59

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารงานทั่วไป 60

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารวัสดุอุปกรณ์ 61

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารคุณธรรม 62

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การให้บริการประชาชน 63

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารเวลา 64

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M 65

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารงบประมาณ 66

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารงานทั่วไป 67

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารวัสดุอุปกรณ์ 68

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารคุณธรรม 69

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การให้บริการประชาชน 70

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารเวลา 71

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 72

ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ 80

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 43

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนับว่ามีความสำคัญทั้งในระดับสถานประกอบกิจการ ในระดับอุตสาหกรรม และในระดับประเทศ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อให้เกิดความสงบ เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาการผลิตให้สามารถแข่งขันได้ในระดับอุตสาหกรรมและในระดับนานาชาติ แต่เมื่อใดก็ตามหากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีปัญหาหรือมีความขัดแย้งระหว่างทั้งสองฝ่ายก็อาจเป็นประเด็นให้เกิดความรุนแรง ความเดือดร้อนในวงกว้าง เช่น การประท้วงของแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากนายจ้างด้วยการปิดถนน การชุมนุมประท้วงในที่สาธารณะ และการประท้วงหยุดงาน เป็นต้น

ผลกระทบจากความขัดแย้งเป็นปัญหาระดับสถานประกอบการและสังคมในระดับ มหภาค กล่าวคือ ลูกจ้างอาจถูกบอกเลิกจ้าง ลูกจ้างขาดรายได้ เกิดการว่างงาน เกิดความไม่สงบในสังคม และยิ่งกว่านั้นอาจส่งผลต่อความไม่เชื่อมั่นของนักลงทุนต่างชาติที่อาจให้ความสำคัญกับปัญหาความขัดแย้งของแรงงานและระงับการเคลื่อนย้ายเงินทุนเข้ามาลงทุน ท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อความล้มเหลวและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือความสัมพันธ์แบบทวิภาคีจึงมีความสำคัญต่อสถานประกอบกิจการ และอุตสาหกรรมของประเทศอย่างยิ่งยวด นโยบายหรือปัจจัยใด ๆ ก็ตามที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสถานประกอบกิจการและอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยมีแนวคิดที่หลากหลายในการที่จะได้มาซึ่งความสมานฉันท์กลมเกียวกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แนวคิดทางด้านตะวันตกยุคใหม่อธิบายด้วยหลักการบริหารจัดการโดยเชื่อว่าระบบการบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลดีต่อผลประกอฐกิจการและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในทางตรงกันข้ามแนวคิดทางด้านตะวันออกที่อิงกับหลักพระพุทธศาสนากลับให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยการยึดหลักคุณธรรมในการประกอบกิจกรรมเชื่อว่าจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ให้ความสำคัญกับกรอบความคิดทั้งจากตะวันตกที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้างด้วยปัจจัยด้านการบริหารจัดการและแนวคิดทางเชิงพุทธศาสตร์ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยตัวแปรทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จังหวัดนนทบุรีเป็นสถานประกอบกิจการมีสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ซับซ้อน อุตสากรรม ในจังหวัดมีความหลากหลายของอุตสาหกรรมที่มาจัดตั้ง ในขณะที่ลูกจ้างก็มีทักษะที่หลากหลายและสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานไปประกอบกิจกรรมได้หลากหลายเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีอุตสาหกรรมการผลิตหลายประเภทในพื้นที่ ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตแบบโรงงานและการผลิตในภาคเกษตร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนนทบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่

1) กลุ่มนายจ้าง โดยทำการสุ่มตัวแทนกลุ่มนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 48 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 7.17 ของจำนวนสถานประกอบกิจการขนาดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนทั้งหมดของจังหวัดนนทบุรี

2) กลุ่มลูกจ้าง โดยทำการสุ่มตัวแทนกลุ่มลูกจ้างจากลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ กรรมการสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 109 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องประมาณ 300 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญกำหนดจำนวนตัวอย่าง 48 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 16 ของจำนวนประชากรทั้งหมดลูกจ้างทั้งหมดของจังหวัดนนทบุรี

3) กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการกำกับหน่วยงานและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกับระบบทวิภาคี จาก 5 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังมจังหวัดศูนย์พัฒนาฝีมือ

แรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้งนี้หน่วยงานทั้ง 5 หน่วยมีจำนวนข้าราชการทั้งหมด 156 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจากทุกส่วนราชการจำนวน 37 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 23.71 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี 3 ด้าน คือ

1) ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ

2) ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี

3) ด้านการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคี

ด้านการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M คือ

1) การบริหารบุคคล (Man) ที่เป็นระบบ และจัดวางโครงสร้างองค์กร ตำแหน่งงาน และบุคคลากรที่เหมาะสม มีการบรรจุ แต่งตั้ง ให้รางวัลและลงโทษด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

2) การบริหารงบประมาณ (Money) ที่โปร่งใส ด้วยการจัดสรรและกำหนดงบประมาณที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

3) การบริหารงานทั่วไป (Management) ที่ดีมีระบบทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานและตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) ด้วยความโปร่งใส ทั้งการได้มาซึ่งวัสดุ การใช้งาน และการบำรุงรักษาที่เหมาะสมส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

5) การบริการประชาชนหรือลูกค้า (Market) ด้วยการดำเนินการผลิตเพื่อมุ่งสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

6) การจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Morality) โดยการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และสุจริตส่งเสริมนระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

7) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) โดยการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที การใช้เวลาในการทำกิจกรรมหรือในกระบวนการผลิตอย่างเหมาะสมและทันตามกำหนดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี โดยทำการสุ่มตัวอย่างในพื้นที่อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

1.4.2 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนนทบุรี

1.4.3 ทำให้สามารถนำผลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ระบบทวิภาคี (Bi-partism) เป็นระบบที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งองค์กรของทั้งสองฝ่ายหรืออาจเรียกว่าเป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ

แรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง ความสัมพันธ์ในด้านนี้รวมความถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการว่าจ้างทำงานนับแต่การสัมภาษณ์ลูกจ้างเข้าทำงานจนถึงลูกจ้างออกจากงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างที่จะได้รับ เช่น การบรรจุ ค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงทำงาน ค่าล่วงเวลา โบนัส การฝึกอบรม การให้การศึกษา สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วย การว่างงาย ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการเจรจาต่อรอง

สถานประกอบกิจการ หมายถึง หน่วยงานแต่ละหน่วยงานของนายจ้าง ที่ดำเนินกิจการตามลำพังเป็นหน่วย ๆ และมีลูกจ้างทำงานอยู่

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ หมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดีโดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ที่นายจ้างที่ลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปต้องแต่งตั้งตาม มาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่นายจ้างต้องแต่งตั้งตาม กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สหภาพแรงงาน (labour Union) หมายถึง องค์กรลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง

คณะกรรมการลูกจ้าง หมายถึง คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตาม มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เพื่อปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง เพื่อหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

สสค. หมายถึง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) อายุ 18-25 ปี, 2) อายุ 26-50 ปี และ 3) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

การศึกษา หมายถึง การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ประถมศึกษา, 2) มัธยมศึกษา, 3) ปวช./ปวส., 4) ปริญญาตรี, 5) สูงกว่าปริญญาตรี และ 6) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สถานภาพ หมายถึง สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) โสด, 2) สมรส และ 3) หย่า/แยกกันอยู่

รายได้ หมายถึง รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5,000 บาท, 2) 5,001-10,000 บาท, 3) 10,001-20,000 บาท และ 4) 20,001 บาทขึ้นไป

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานะภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ฝ่ายนายจ้าง, 2) ฝ่ายลูกจ้าง และ 3) เจ้าหน้าที่รัฐ

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ระดับบริหาร, 2) บริหารระดับกลาง 3) ระดับผู้ปฏิบัติ และ 4) ระดับอื่น ๆ

ระยะเวลาที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) น้อยกว่า 1 ปี, 2) 1-5 ปี และ 3) มากกว่า 5 ปี

จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ/ใช้หรือได้รับบริการ หมายถึง จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ/ใช้หรือได้รับบริการจาก สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เคย, 2) 1-2 ครั้ง, 3) 3-4 ครั้ง และ 4) 5 ครั้งหรือมากกว่า

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2 หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคี

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบทวิภาคี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการที่ดียอมส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนำมาซึ่งความสมานฉันท์และการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการประกอบกิจกรรมทางธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากการบริหารงานเป็นไปอย่างมีอุปสรรคขัดข้องก็จะส่งผลกระทบนำมาสู่การขัดแย้งก่อเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ การบริหารจัดการจึงนับว่าเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมพื้นฐานสำคัญที่สำคัญที่สำคัญอันส่งเสริมระบบทวิภาคี แนวความคิด 7M นี้ จึงถูกรวบรวมนำมาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการวิจัยในครั้งนี้

แนวความคิดด้านปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรนี้ได้ถูกนำมาเชื่อมโยงเข้ากับกรอบความคิด หรือความสัมพันธ์เชิงสังคมศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าพบมีผู้ศึกษาไว้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในบทความ เรื่อง "แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์" ได้อธิบายปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ไว้ดังนี้

1) การบริหารบุคลากร (Man)

หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากร เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง ปูนบำเหน็จรางวัล และลงโทษ

2) การบริหารงบประมาณ (Money)

หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การกำหนดงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ

3) การบริหารงานทั่วไป (Management)

หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน ทั่วไปตามบทบาท ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ

4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ การได้มาของวัสดุอุปกณ์ การใช้งานอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการบำรุงรักษา

5) การบริหารคุณธรรม (Morality)

หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความสุจริต เช่น การรับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่การงาน ประชาชนและองค์กร

6) การให้บริการประชาชน (Market)

หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชน เช่น ตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน การทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก สบายขึ้น

7) การบริหารเวลา (Minute)

หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับเวลา เช่น การแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว ทันเวลา ทันเหตุการณ์ การใช้เวลาในการทำกิจกรรมหรือกระบวน การต่าง ๆ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดหรือไม่

ต่อมาในปี 2550 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้เขียนบทความ เรื่อง "แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์" ได้เสนอเรื่องการจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ" มาใช้ ดังนี้

1. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ" 3 ด้าน หรือ 3M ได้แก่

1.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)

1.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)

1.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)

2. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ" 4 ด้าน หรือ 4M ได้แก่

2.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)

2.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)

2.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)

2.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

3. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ" 6 ด้าน หรือ 7M ได้แก่

3.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)

3.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)

3.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)

3.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

3.5 ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market) และ

3.6 ปัญหาด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality)

3.7 ปัญหาด้านข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Massage)

4. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ" 9 ด้าน หรือ 9M ได้แก่

4.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)

4.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)

4.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)

4.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

4.5 ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market)

4.6 ปัญหาด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality)

4.7 ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสาร (Message)

4.8 ปัญหาด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute)

4.9 ปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

2.1.2 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ

1. ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
2. ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money) 3M
3. ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)
4. ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) 7M 4M
5. ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market) 9M 5M
6. ปัญหาด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality) 6M
7. ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสาร (Message)
8. ปัญหาด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) 8M
9. ปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)[1]

ผู้ทำการวิจัยได้ประมวลปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3-9 ด้าน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นล้วนมีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งสิ้น โดยเป็นปัจจัยที่ความคลอบคลุมเกือบทุกด้าน และทุกปัจจัยมีส่วนสัมพันธ์กัน เป็นองค์ประกอบของการ

---

[1]วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, 2548), หน้า 6-7.

บริหารจัดการ สามารถเชื่อมโยงไปสู่ภาพรวมการบริหารจัดการขององค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดนี้มาใช้เป็นกรอบในการวิจัย โดยปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อการบริหารจัดการประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ได้แก่

(1) การบริหารบุคลากร (Man)

(2) การบริหารงบประมาณ (Money)

(3) การบริหารงานทั่วไป (Management)

(4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

(5) การบริหารคุณธรรม (Morality)

(6) การให้บริการประชาชน (Market)

(7) การบริหารเวลา (Minute)

มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เพราะกรอบแนวคิด 7M เป็นกรอบแนวคิดที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์โดยครอบคลุมเรื่องการบริหารจัดการถึง 7 ประการ ดังกล่าวข้างต้น อีกทั้งยังนำมาปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

2.2 หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคี

2.2.1 หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคี

ทฤษฎีทางตะวันตกที่เกี่ยวข้องการความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะเป็นทฤษฎีที่อธิบายปัญหาความสัมพันธ์เชิงขัดแย้ง เนื่องจากรากฐานทางวัฒนธรรมทางตะวันตกมุ่งเน้นการเอาชนะฝ่ายตรงข้าม และ เอาชนะธรรมชาติ ซึ่งสวนทางกับแนวคิดพื้นฐานวัฒนธรรมดั้งเดิมของฝั่งตะวันออกซึ่งรวมถึงประเทศไทยซึ่งอิงอยู่กับหลักการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสันติหลักพระพุทธศาสนาอธิบายถึงการเดินทางสายกลาง การอย่าร่วมกับธรรมชาติอย่างกลมกลืน จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมในพุทธศาสนาเป็นหลักศีลธรรมจริยธรรมเชิงบวก ซึ่งตรงกันข้ามกับความคิดฝ่ายตะวันตกดังนั้นจึงมีในหลายสถานการณ์ที่การประยุกต์ใช้หลักการทางตะวันตกมีปัญหาในทางปฏิบัติเนื่องจากหลักการทางตะวันตกดังกล่าวขัดแย้งกับแนวคิดพื้นฐานของพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาหลักที่ลูกจ้างในสถานประกอบการยึดถือกันอยู่ทั่วไป

หลักธรรมคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนามีการกล่าวถึงเรื่องทิศทั้ง 6 โดยทิศที่ 5 ว่าด้วยทิศเบื้องต่ำ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งอาจจะเรียกว่าเป็น The Buddhist Principle of Industrial Relations และในภาษาไทยอาจเรียกว่าเป็น ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ตะวันตกกับทฤษฎีแรงงาน

สัมพันธ์ตามแนวพุทธศาสนา[2] ซึ่งหากเปรียบเทียบความเก่าแก่ของทฤษฎีด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้วทฤษฎีทางตะวันตกมีพัฒนาการมาเพียงประมาณ 200 กว่าปีเท่านั้น หากแต่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามีมานานกว่า 2551 ปีแต่ก็ยังมีความทันสมัย สามารถปรับใช้ได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

หลักการที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนไว้จึงถือได้ว่าเป็นหลักสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ หลักธรรมที่ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมระบบทวิภาคี ได้แก่ หลักธรรม เรื่อง สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4 สัมปรายิกัตถประโยชน์ 4 สาราณียธรรม 6 ทิศ 6 มงคล 38 เป็นต้น หลักธรรมดังกล่าวเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่เป็นที่เข้าใจหรือฝังอยู่ในพื้นฐานจิตใจของนายจ้างและลูกจ้างในสังคมไทย จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการศึกษาครั้งนี้

2.2.2 สังคหวัตถุ 4

เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกันเห็นเหตุให้ตนเอง และหมู่คณะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี 4 ประการ คือ

1. ทาน	ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้
2. ปิยวาจา	เจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน
3. อัตถจริยา	ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์
4. สมานัตตตา	วางตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน[3]

2.2.3 อิทธิบาท 4

เป็นหลักธรรมทำให้เกิดความสำเร็จ มี 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ	ความพึงพอใจในงาน
2. วิริยะ	ความขยันมั่นเพียร
3. จิตตะ	ความมีใจฝักใฝ่เอาใจใส่ในงาน
4. วิมังสา	ไตร่ตรองหาเหตุผล[4]

---

[2]จำเนียร จวงตระกูล, "ทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ตะวันตกกับทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ตามแนวพุทธศาสนา", 23 สิงหาคม 2551, <www.bldgroup.com/backend/work/file0683143022.doc> (23 August 2007).

[3]องฺ.จตุกฺก. 21/32/37-38.

[4]อภิ.วิ. 35/55/294.

2.2.4 พรหมวิหาร 4

เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ (ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง) ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย์ มี 4 ประการ คือ

1. เมตตา	ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข
2. กรุณา	ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์
3. มุทิตา	ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข
4. อุเบกขา	วางตนเป็นกลางไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ มีทุกข์[5]

2.2.5 อคติ 4

การกระทำอันทำให้เสียความเที่ยงธรรมเป็นทางแห่งความเสื่อม มี 4 ประการ คือ

1. ฉันทาคติ	ลำเอียงเพราะรักใคร่
2. โทสาคติ	ลำเอียงเพราะโกรธ
3. โมหาคติ	ลำเอียงเพราะเขลา
4. ภยาคติ	ลำเอียงเพราะกลัว[6]

2.2.6 ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4

เป็นหลักธรรมที่สอนให้เห็นประโยชน์ปัจจุบันหรือทางแห่งการตั้งตัวในชีวิตปัจจุบันมี 4 ประการคือ

1. อุฏฐานสัมปทา	มีความเพียรอย่างไม่ท้อถอย
2. อารักขสัมปทา	รู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ด้วยความเพียรนั้น
3. กัลยาณมิตตตา	คบคนดีเป็นมิตร
4. สมชีวิตา	ความเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณคือไม่ฟุ่มเฟือยและไม่ขัดสน[7]

2.2.7 สัมปรายิกัตถประโยชน์ 4

เป็นหลักธรรมที่สอนให้เห็นประโยชน์ภายหน้าหรือประโยชน์ในสัมปรายภพ มี 4 ประการคือ

1. สัทธาสัมปทา	มีความเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว
2. สีลสัมปทา	ถึงพร้อมด้วยศีล คือ รักษากายวาจาให้มีระเบียบ
3. จาคสัมปทา	ถึงพร้อมด้วยการเสียสละ มีความคิดบริจาคทรัพย์เพื่อความสุขผู้อื่น
4. ปัญญาสัมปทา	มีปัญญา คือ มีความคิดได้ว่า การทำดีและการทำชั่วมีผลดีและผลชั่ว[8]

---

[5] อภิ.วิ. 35/741/388-389.

[6] ที.ปา. 11/246/215, องฺ.จตุกฺก. 21/17/20.

[7] องฺ.สตฺตก. 23/144/256-260.

[8] องฺ.สตฺตก. 23/144/260-262.

2.2.8 พละ 5

เป็นหลักธรรมที่เป็นกำลัง มี 5 ประการ คือ

1. สัทธา	มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. วิริยะ	มีความขยันหมั่นเพียร
3. สติ	มีความระลึกได้
4. สมาธิ	ความมีใจตั้งมั่น
5. ปัญญา	ความรอบรู้ในธรรม[9]

2.2.9 อบายมุข 6

เป็นหลักธรรมที่เป็นไปสู่ความเสื่อมหรือหนทางแห่งความเสื่อม มี 6 ประการ คือ

1. ดื่มน้ำเมา มีโทษ 6

คือ เสียทรัพย์, ก่อการทะเลาะวิวาท, เกิดโรค, ต้องติเตียน, ไม่รู้จักอาย, ทอนกำลังปัญญา

2. เที่ยวกลางคืน มีโทษ 6

คือ ชื่อว่าไม่รักษาตัว, ชื่อว่าไม่รักษาลูกเมีย, ชื่อว่าไม่รักษาทรัพย์สมบัติ, เป็นที่ระแวงของคนทั่วไป, มักถูกใส่ความ, ได้รับความลำบากมาก

3. เที่ยวดูมหรสพ มีโทษไปตามวัตถุที่ไปดู 6

คือ รำที่ไหนไปที่นั่น, ขับร้องที่ไหนไปที่นั่น, ดีดสีตีเป่าที่ไหนไปที่นั่น, เสภาที่ไหนไปที่นั่น, เพลงที่ไหนไปที่นั่น, เถิดเทิงที่ไหนไปที่นั่น

4. เล่นการพนัน มีโทษ 6

คือ เมื่อชนะย่อมก่อเวร, เมื่อแพ้ย่อมเสียดายทรัพย์ที่เสียไป, ทรัพย์ย่อมฉิบหาย, ไม่มีใครเชื่อถ้อยคำ, เป็นที่หมิ่นประมาทของเพื่อน, ไม่มีใครประสงค์จะแต่งงานด้วย

5. คบคนชั่วเป็นมิตร มีโทษตามบุคคลที่คบ 6

คือ นำให้เป็นนักเลงการพนัน, นำให้เป็นนักเลงเจ้าชู้, นำให้เป็นนักเลงเหล้า, นำให้เป็นคนลวงเขาด้วยของปลอม, นำให้เป็นคนลวงเขา ซึ่งหน้า, นำให้เป็นคนหัวไม้

6. เกียจคร้านทำการงาน มีโทษ 6

คือ มักให้อ้างว่าหนาวนัก แล้วไม่ทำงาน, มักให้อ้างว่าร้อนนัก แล้วไม่ทำงาน, มักให้อ้างว่าเวลาเย็นแล้ว ไม่ทำงาน, มักให้อ้างว่า เวลายังเช้าอยู่ แล้วไม่ทำงาน, มักให้อ้างว่า หิวนัก แล้วไม่ทำการงาน, มักให้อ้างว่าระหายนัก แล้วไม่ทำการงาน[10]

---

[9]องฺ.ปญฺจก. 22/13/10.

[10]ที.ปา. 11/178/164.

2.2.10 สาราณียธรรม 6

เป็นหลักธรรมที่เป็นไปสู่ความเจริญในองค์กร มี 6 ประการ คือ

1. สาราณียะ เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง
2. ปิยะกะระณะ เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก
3. คาระโว เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ
4. สังคะหะ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์
5. อะวิวาทะ เพื่อความไม่วิวาท
6. เอกีภาโว เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน[11]

2.2.11 ทิศ 6

เป็นหลักธรรมเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน มี 6 ประการได้แก่ ทิศเบื้องหน้า หมายถึงบิดามารดา ทิศเบื้องขวา หมายถึง อาจารย์ ทิศเบื้องหลัง หมายถึง บุตรและภรรยา ทิศเบื้องซ้าย หมายถึง มิตรสหาย ทิศเบื้องต่ำ หมายถึง ลูกจ้างหรือคนรับใช้ และทิศเบื้องบน หมายถึงสมณพราหมณ์[12]

ทิศเบื้องต่ำ คือ นายจ้างกับลูกจ้าง

นายจ้าง

ควรสงเคราะห์ลูกจ้าง 5ประการ คือ

1. ให้ทำงานตามกำลังเท่าที่ทำได้
2. เลี้ยงดูให้อิ่มและให้ของขวัญบางโอกาส
3. ให้ความช่วยเหลือเวลาเจ็บป่วย
4. เมื่อมีอาหารแปลก ๆ ควรแจกให้ให้กินบ้าง
5. ถึงคราวเทศกาลควรปล่อยให้ไปเที่ยว

ลูกจ้าง

ก็ควรปฏิบัติต่อนายจ้าง 5ประการ คือ

1. ลุกขึ้นทำงานก่อนนาย
2. เลิกงานทีหลังนาย
3. หยิบฉวยเฉพาะของที่นายให้
4. พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

---

[11]ที.ปา. 11/317/242-243.

[12]ที.ปา. 11/203/169-173.

5. สรรเสริญนายในที่ต่าง ๆ

2.2.12 มงคล 38

เป็นอุดมมงคล เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย ทำมงคลเช่นนี้แล้ว เป็นผู้ไม่ปราชัยในข้าศึกทุกหมู่เหล่า ย่อมถึงความสวัสดีในที่ทุกสถาน มี 38 ประการ คือ

1. อะเสวะนา จะ พาลานัง	การไม่คบคนพาล
2. ปัณฑิตานัญจะ เสวะนา	การคบบัณฑิต
3. ปูชา จะ ปูชะนียานัง	การบูชาบุคลที่ควรบูชา
4. ปฏิรูปะเทสะวาโส จะ	การอยู่ในถิ่นอันเหมาะสม
5. ปุพเพ จะ กะตะปุณณะตา	การทำบุญไว้แต่ปางก่อน
6. อัตตะสัมมาปะณิธิ จะ	ความตั้งตนไว้ชอบ
7. พาหุสัจจัญจะ	การตั้งใจฟังโดยมาก
8. สิปปัญจะ	การศึกษาศิลปวิทยา
9. วินะโย จะ สุสิกขิโต	การมีวินัยที่ศึกษาดี
10. สุภาสิตา จะ ยา วาจา	การกล่าวแต่คำที่เป็นสุภาษิต
11. มาตา ปิตุอุปัฏฐานัง	การบำรุงเลี้ยงพ่อแม่ให้ดี
12. ปุตตะ สังคะโห	การสงเคราะห์ลูกตามหน้าที่
13. ทารัสสะ สังคะโห	การสงเคราะห์เมียตามหน้าที่
14. อะนากุลา จะ กัมมันตา	การงานโดยไม่คั่งค้าง
15. ทานัญจะ	การให้ทานกับผู้ที่ควรให้
16. ธัมมะจะริยา จะ	ความประพฤติตามหลักธรรม
17. ญาตะกานัญจะ สังคะโห	การสงเคราะห์เครือญาติตามสมควร
18. อะนะวัชชานิ กัมมานิ	การทำงานไม่มีโทษ
19. อาระตี วิระตี ปาปา	การงดเว้นจากบาป
20. มัชชะปานา จะ สัญญะโม	การสำรวมในการดื่มเครื่องดองของเมา
21. อัปปะมาโท จะ ธัมเมสุ	ความไม่ประมาทในหลักธรรมทั้งหลาย
22. คาระโว จะ	ความเคารพ
23. นิวาโต จะ	ความถ่อมตนไม่จองหองใคร
24. สันตุฏฐี จะ	ความสันโดษ
25. กะตัญญุตา	ความกตัญญู
26. กาเลนะ ธัมมัสสะวะนัง	การฟังธรรมตามกาลที่มีโอกาส

27. ขันตี จะ ความอดทน

28. โสวะจัสสะตา การทำตนเป็นคนว่านอนสอนง่าย

29. สะมะณานัญจะ ทัสสะนัง การได้พบปะสมณะชีพราหมณ์เสมอ

30. กาเลนะ ธัมมะสากัจฉา การสนทนาธรรมกับคนทั่วไป[13]

มงคลลำดับที่ 31-38 เป็นมงคลฝ่ายโลกุตตรธรรม เป็นคุณธรรมชั้นสูงจึงอาจสูงเกินไปสำหรับนายจ้างหรือลูกจ้าง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบทวิภาคี

2.3.1 แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์

แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้พัฒนาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน จากแนวความคิดนี้ลูกจ้างจะได้รับการยอมรับให้มีการรวมตัวจัดตั้งองค์กรขึ้นเพื่อจะได้มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง และจากการที่ลูกจ้างได้รับการยอมรับจากฝ่ายนายจ้างมากขึ้น ทำให้ลูกจ้าง ปรับเปลี่ยนฐานะจากที่เป็นเพียง ผู้รับคำสั่งมาเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการผลิต

แนวความคิดในการรวมตัวของลูกจ้าง เริ่มมาตั้งแต่การที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟียเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของรัฐธรรมนูญ ในปี ค.ศ. 1944 ซึ่งเป็นปีที่การประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เมืองฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา คำประกาศนี้มีตอนหนึ่งที่รับรองเสรีภาพในการแสดงความเห็นและการรวมตัวกันเป็นองค์กรของลูกจ้างต่อมาในปี 1948 องค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยมติของที่ประชุมใหญ่ได้ผ่านอนุสัญญาฉบับที่ 87 เกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการก่อตั้งองค์กร (Freedom of Association and Protection of Right to Organization) อนุสัญญาดังกล่าวได้กลายเป็นต้นแบบของกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การของลูกจ้างและองค์กรของนายจ้างในประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยประกอบด้วยระบบไตรภาคีและระบบทวิภาคี

1) ระบบทวิภาคี (Bi-partism)

เป็นระบบที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งองค์กรของทั้งสองฝ่ายหรืออาจเรียกว่าเป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งระบบทวิภาคีมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากเป็นระบบที่สามารถขจัดและลดปัญหา ข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ผล อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับสถานประกอบกิจการ

---

[13]ขุ.ขุ. 25/6/3-4.

2) กลไกสำคัญของระบบทวิภาคี มีเจตนารมณ์สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

เป็นกลไกที่มุ่งสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข่าวสารของฝ่ายนายจ้างอาจเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับกิจการ นโยบายบริษัท กิจกรรมพนักงาน สวัสดิการ โดยรูปแบบของการสื่อสารอาจเป็นการติดประกาศผ่านเครื่องขยายเสียง วารสารภายในหรือการประชุม

2. เพื่อการปรึกษาหารือ

เป็นกลไกที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้มีโอกาสประชุมร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน

3. คณะกรรมการร่วม

นายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการร่วมที่ประกอบด้วยตัวแทนจากทั้งสองฝ่าย เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เช่น คณะกรรมการวินัยและการลงโทษ คณะกรรมการเพิ่มผลผลิต คณะกรรมการสวัสดิการ

4. การเจรจาต่อรอง

ถือเป็นกลไกของทวิภาคีแบบหนึ่งที่เกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือจากนายจ้าง หรือสมาชิกนายจ้าง ซึ่งเมื่อมีการเรียกร้องแล้วก็จะมีการเจรจาต่อรอง เพื่อให้บรรลุข้อตกลงสภาพการจ้าง หากเจรจาต่อรองกันแล้วยังไม่อาจตกลงกันได้ก็เข้าสู่ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย หากไม่สามารถตกลงกันได้อีกก็อาจเข้าสู่ขั้นตอนการชี้ขาดหรืออาจใช้การปิดงาน นัดหยุดงาน กลไกการเจรจาต่อรองถือเป็นกลไกทวิภาคีที่สำคัญในปัจจุบัน เพราะมี พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างและสหภาพแรงงานในการเรียกร้องและเจรจาต่อรองไว้

5. เพื่อให้การเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

นายจ้างอาจเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง

3) ระบบการจัดการแรงงานแบบทวิภาคี

ประกอบด้วยระบบการจัดการแรงงานแบบบังคับและสมัครใจ กล่าวคือ

แบบบังคับ

เป็นการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น มาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ที่มาจากการเลือกตั้งจากลูกจ้างเป็นกรรมการร่วมกับฝ่ายนายจ้าง และ ข้อ 23 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ที่มาจากการเลือกตั้งจากผู้แทนลูกจ้างเป็นกรรมการร่วมกับฝ่ายนายจ้างจำนวนขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบกิจการ

แบบสมัครใจ

ไม่มีสภาพบังคับว่าจะต้องให้นายจ้างหรือลูกจ้างต้องปฏิบัติ ดังนั้น การที่แต่ละฝ่ายจะดำเนินการหรือไม่เป็นสิทธิ์ที่สามารถจะทำได้ ตัวอย่างของคณะกรรมการระบบทวิภาคีแบบสมัครใจ เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม คณะกรรมการร่วม คณะกรรมการลูกจ้าง

ดำเนินการของตัวแทนภาครัฐด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เป็นการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานประกอบการแก่นายจ้างและลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการทวิภาคี อาทิเช่นคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกเหนือจากนั้นเจ้าหน้าที่รัฐยังมีบทบาทในการเสนอแนะแนวทางการสร้างความร่วมมือและระบบร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นให้ยุติลงได้ภายในสถานประกอบกิจการ

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อวางแผนเข้าไปดำเนินการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการนั้น เจ้าหน้าที่รัฐจะพิจารณาจากหลักเกณฑ์และความสำคัญของปัญหาตามลำดับ ดังนี้

1. สถานประกอบการที่ในอดีตเคยเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งและคาดว่าจะเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นอีก

2. สถานประกอบที่มีการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือคณะกรรมการหรือชมรมพนักงานในรูปแบบทวิภาคีอื่น ๆ เป็นต้น

3. ประเภทกิจการของนายจ้าง ที่ได้รับผลกระทบจากความผันผวนของภาวะเศรษฐกิจหรือการดำเนินธุรกิจซึ่งมีความรุนแรงมากน้อยแตกต่างกัน

4. สถานประกอบการที่มีสัญชาติของนายจ้างหรือผู้ร่วมลงทุนเป็นชาวต่างชาติ ซึ่งมีนโยบายในการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป และอาจก่อให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์

5. สถานประกอบการที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใกล้หมดอายุ

6. กรณีที่มีสถานประกอบกิจการขนาดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ควรได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบของคณะกรรมการทวิภาคี

ห้องสมุด สำนักวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
b13140
เลขทะเบียน 5633497
เลขเรียกหนังสือ ๒ ๓๒๒.๒ ส๔๒ ๒/ส.๒
วันที่ 25 ม.ค. 56

อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการคณะกรรมการความปลอดภัยฯ คณะกรรมการร่วมหารือ เป็นต้น

สำหรับรูปแบบในการส่งเสริมให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้น อาจดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับขนาด/ประเภทของกิจการ สภาพปัญหาและสภาพการจ้างของแต่ละแห่ง แนวคิดและทัศนคติของทั้งสองฝ่าย ประวัติความขัดแย้งของสถานประกอบกิจการแห่งนั้น ๆ ฯลฯ รูปแบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แต่ละแบบอาจเหมาะสมกับสถานประกอบการที่มีปัญหาแตกต่างกันไป รูปแบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้แก่

1. การส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายปรับบทบาทของตนให้เป็นที่ยอมรับของอีกฝ่ายหนึ่ง
2. การส่งเสริมให้มีการปรับปรุงนโยบายและระบบการบริหารงาน
3. การส่งเสริมให้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. การส่งเสริมให้มีระบบการสื่อสารหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสาร
5. การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน
6. การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการตามกฎหมายแรงงาน

แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อยุติข้อขัดแย้งในระบบทวิภาคี

ในกรณีนายจ้างหรือลูกจ้าง/สหภาพแรงงานเห็นว่าสภาพการจ้าง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ วันเวลาทำงาน ไม่เหมาะสม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 218 บัญญัติได้ให้นายจ้าง หรือลูกจ้าง/สหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่งเมื่อใดก็ได้ หากในสถานประกอบกิจการนั้นไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก่อน แต่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก่อนแล้วให้ยื่นข้อเรียกร้องก่อนข้อตกลงเดิมจะหมดอายุภายใน 60 วัน และให้ทั้งสองฝ่าย ตั้งผู้แทนการเจรจาจำนวนไม่เกิน 7 คน มาร่วมเจรจาต่อรองกันโดยให้เริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วได้อีกไม่เกิน 2 คนเมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ สภาพการจ้างก็เป็นไปตามข้อตกลงนั้นเรียกว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” โดยให้จัดทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย และให้นายจ้างปิดประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างที่เกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้นทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคนที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง รวมทั้งลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทน ให้เข้าร่วมในการเจรจา หรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรส่งเสริม แนะนำให้ผู้แทนการเจรจาของทั้งสองฝ่ายได้ใช้ขั้นตอนการเจรจาด้วยระบบ ทวิภาคีก่อน เมื่อมีข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้น ดังนี้

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

1. ทั้งสองฝ่ายจะต้องเริ่มการเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ซึ่งการนับวันเพื่อเริ่มเจรจาดังกล่าวจะนับทุกวันไม่ว่าจะเป็นวันหยุดหรือวันทำงาน ดังนั้นไม่ว่าฝ่ายใดจะเตรียมตัวพร้อม หรือไม่ก็ควรปฏิบัติตามข้อกฎหมายดังกล่าว เพราะการเจรจาในครั้งแรกนั้นอาจไม่จำเป็นต้องมีข้อมูลในการเจรจามาก อาจเป็นการทักทายแนะนำและพูดคุยกันในสิ่งที่ยังไม่ใช่ประเด็นการเจรจาโดยตรง ซึ่งฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องอาจขอให้ฝ่ายหนึ่งชี้แจงเหตุผลความเป็นมาของข้อเรียกร้องก็ได้ก่อนเริ่มเจรจาต่อไป ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องก็ควรชี้แจงให้เหตุผลโดยสรุปเอาเฉพาะสาระสำคัญของข้อเรียกร้องมาชี้แจง

2. ในระหว่างการเจรจา ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างควรปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ให้ความสำคัญและยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องสถานะและบทบาทว่าแต่ละฝ่ายต่างก็มีความรู้สึกนึกคิด มีเกียรติและศักดิ์ศรีเหมือนกัน

2.2 ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เจรจาด้วยความสุภาพนิ่มนวล ใช้หลักการของเหตุผลเป็นกฎในการต่อรอง ยึดแนวทางที่ต้องพึ่งพาอาศัยอยู่ร่วมกัน มีผลประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยหวังว่า

- เจรจาต่อรองเพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน มิใช่เพื่อแตกแยก
- เจรจาต่อรองเพื่อการสร้างสรรค์ มิใช่เพื่อทำลาย
- เจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน มิใช่สูญเสีย
- เจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อยุติมิใช่ข้อพิพาทแรงงาน

2.3 เพื่อหลีกเหลี่ยงปัญหาของการสื่อสาร ควรพูดให้ชัดเจนเกิดความน่าสนใจ พูดอย่างมีจุดหมายให้เข้าประเด็นด้วยถ้อยคำที่เข้าใจกันง่าย ๆ ให้แน่ใจว่าอีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจได้ การฟังก็ต้องมีสมาธิและตั้งใจฟัง พยายามวิเคราะห์ทำความเข้าใจในสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งพูดให้หมด อย่างเพิ่งโต้แย้งโต้ตอบกลางคัน เพื่อเป็นการให้เกียรติฝ่ายตรงข้ามและจะช่วยให้เข้าใจประเด็นความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่งได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ในบางครั้งของการเจรจาต่อรองอาจมีการแสดงออกด้วยวาจาหรือท่าทางในลักษณะที่เป็นการท้าทาย ไม่ให้เกียรติยั่วยุหรือข่มขู่ คู่เจรจาก็ต้องรู้จักอดทนระงับอารมณ์ไม่ตอบโต้ไปในลักษณะเดียวกันอันจะทำให้เสียบรรยากาศเจรจาได้

2.4 เมื่อเริ่มต้นเจรจาเข้าไปในเนื้อหาข้อเรียกร้อง ควรเริ่มต้นด้วยเรื่องที่เป็นเรื่องง่าย ๆ ในการเจรจาไม่สลับซับซ้อนจนเกินไป ข้อเรียกร้องข้อใดที่เจรจากันแล้วติดขัดไม่มีความคืบหน้า แม้ว่าจะได้ใช้ความพยายามและเวลามากไปแล้วก็ตามก็ควรพักไว้ก่อน โดยข้ามไปเจรจากันในข้อเรียกร้องข้ออื่นก่อน แล้วค่อยย้อนกลับมาคุยกันใหม่ทีหลัง อาจจะได้ความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ ให้เกิดข้อยุติในภายหลังได้ โดยในข้อเรียกร้องแต่ละข้อยุติกันในหลักการเสียก่อน แล้วค่อยไปพิจารณากันในรายละเอียด

2.5 การเจรจาต่อรองบางครั้งอาจประสบปัญหาโต้เถียงกันในเรื่องวิธีการหรือหลักเกณฑ์ของใครจะดีกว่าเหมาะสมกว่ากัน คู่เจรจาควรใช้บรรทัดฐานที่วัดได้เป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาหาข้อยุติได้อีกทางหนึ่ง ได้แก่

1) ขนบธรรมเนียมประเพณี

2) ข้อมูลทางสถิติ

3) คำพิพากษาของศาล

4) ต้นทุน

5) หลักความยุติธรรม

6) ตัวอย่างที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้

7) หลักทางวิทยาศาสตร์

8) มาตรฐานของมืออาชีพ

9) หลักทางการแพทย์

10) อื่น ๆ

2.3.2 ทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์

องค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ทางด้านทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ได้มีการพัฒนาองค์ควรรู้ด้านการจัดการความขัดแย้งด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยทฤษฎีที่ความสำคัญและเป็นที่กว้างขวางในด้านการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีนั้นประกอบด้วย 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์

ของ John T. Dunlop (1958) อธิบายแรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคมที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1) ระบบการเมืองและระบบเศรษฐกิจของประเทศ

2) เป้าหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์

3) ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึง รัฐ และหน่วยงานของรัฐ นายจ้างและองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์การของลูกจ้าง

4) กฎเกณฑ์ ได้แก่ กฎเกณฑ์เชิงสาระ และกฎเกณฑ์เชิงกระบวนการ

5) สภาพแวดล้อม ได้แก่ เทคโนโลยี ความกดดันด้านการตลาด

6) ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม/สาขาการผลิตและพื้นที่ และระดับชาติ

7) ตัวแปรสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ อุดมการณ์ร่วมของการแรงงานสัมพันธ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ อำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง

ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ บทบาทองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอิทธิพลของระบบคอมมิวนิสต์

2. ทฤษฎีพหุนิยม

ของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก Oxford School ได้นำทฤษฎีพหุนิยมทางการเมืองมาอธิบายแรงงานสัมพันธ์ โดยเป็นแนวความคิดเชิงทฤษฎีระบบ ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรม การอธิบายเชิงขบวนการ และสถานบันของระบบย่อยต่าง ๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วมการปรึกษาหารือร่วมสหภาพแรงงานให้ความสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงการแรงงานสัมพันธ์ 3 ระดับคือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรม/สาขาการผลิตและพื้นที่) และระดับชาติ และความเป็นกลางของรัฐในระบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

3. ทฤษฎีมาร์กซิสต์

ของการแรงงานสัมพันธ์ Richard Hyman เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบ และทฤษฎีพหุนิยม เน้นการอธิบายวิพากษ์ทฤษฎีระบบและการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในรูปของสถาบันว่า เป็นการควบคุมแรงงานไว้ภายใต้ขบวนการแรงงาน ทฤษฎีมาร์กซิสต์ปฏิเสธการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสถานบัน และเสนอให้เน้นการกระทำรวมหมู่ (Collective active) สนับสนุนความขัดแย้งอย่างเป็นอิสระและเปิดกว้าง (Free Conflict/Open Conflict)

4. ทฤษฎีบรรษัทนิยม

เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีพหุนิยมและแนวความคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐ แต่ให้เห็นว่ารัฐมีอำนาจจากความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่ม โดยในกรณีแรงงานสัมพันธ์นั้นการได้มาซึ่งอำนาจก็จะเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับนายจ้าง หรือรัฐกับลูกจ้าง

5. ทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์

ของแรงงานสัมพันธ์ โดย Thomas A. Kochan และคณะ รับเอาแนวความคิดและตัวแปรหลักจากทฤษฎีระบบ แต่มีการแปรผลที่ต่างไปจากทฤษฎีระบบ โดยปฏิเสธเรื่องอุดมการณ์ร่วม อธิบายเรื่องความกดดัน ด้านการตลาดว่าเป็นยุทธศาสตร์ธุรกิจที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลและยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ที่ให้คุณค่าแก่การบริหารแรงงานระดับประจำวันในระดับข้างล่าง เน้นให้ความสำคัญแก่นโยบายการบริหารงานบุคคลและการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับกลาง แต่ปฏิเสธบทบาทแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ[14]

---

[14]ดร. โชคชัย สุทธาเวช, ดร. ธีระ พงศ์อนันต์, ดร. สุธีกาญจน์ ไชยลาภ และธีรินทร์ ณ ถลาง, **การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฟินิกซ์ คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2549), หน้า 10-12.

จากทฤษฎีที่เป็นที่กว้างขวางในระดับสากลและในประเทศไทย 5 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นนั้น ทฤษฎีส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการเผชิญหน้ากันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง โดยทฤษฎีมีที่ลดการเผชิญหน้าลงมาบ้างก็คือทฤษฎีพหุนิยม และทฤษฎีประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม แต่ถึงแม้ว่าทฤษฎีพหุนิยมจะยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนโดยชอบธรรมของลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติก็มักจะเกิดการเผชิญหน้าอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากการไม่ยอมรับสหภาพแรงงานในขณะที่ทฤษฎีประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมนั้นมุ่งให้คนงานเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจถึงขั้นให้คนงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ แต่ก็มีความเป็นไปได้ยากมากในทางปฏิบัติ

แนวคิดและทฤษฎีด้านสวัสดิการแรงงาน (Welfare)

แนวคิดด้านสวัสดิการแรงงาน

แนวคิดด้านสวัสดิการแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาประเทศ แนวคิดขึ้นพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานนั้นก็เพื่อมุ่งสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพขององค์กรแรงงาน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรแรงงาน นอกจากนั้นรัฐยังอาจเข้ามาเสริมบทบาทในการเป็นเป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างความมั่นคงทางการผลิต เสนอแนวทางด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง และที่สำคัญที่เพื่อปกป้องสิทธิอันพึงได้ของลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงานเป็นกุญแจสำคัญที่ขับเคลื่อนความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่านายจ้างและลูกจ้าง ตัวอย่างสวัสดิการดังกล่าวได้แก่ การประกันสังคม และ การให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง ความสัมพันธ์อันราบรื่นดังกล่าวเป็นผลลัพธ์มาจากความเสมอภาคและการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง การสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างกัน การสนับสนุนด้านผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้โดยลูกจ้างเองก็ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความสมดุลของสิทธิและอำนาจระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง และท้ายที่สุดการแก้ปัญหาแรงงานอย่างยุติธรรม

โดยได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ ไว้หลากหลาย เช่น

"สวัสดิการ" หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่อาศัย จัดรถรับส่ง

"แรงงาน" หมายถึง ประชากรในวัยทำงานไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร : ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ, กิจการที่คนงานทำในการผลิต เศรษฐทรัพย์, ผู้ใช้แรงงาน

"สวัสดิการแรงงาน" คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการ

ดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

หากจะทำการพิจารณาสวัสดิการแรงงาน สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

2.2 สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

1) ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

2) ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาลหรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1.1 น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่สำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งที่สำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและ การรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

(ก) กรรไกร

(ข) แก้วยาน้ำ และแก้วยาเม็ด

(ค) เข็มกลัด

(ง) ถ้วยน้ำ

(จ) ที่ป้ายยา

(ฉ) ปรอทวัดไข้

(ช) ปากคีบปลายทู่

(ซ) ผ้าพันยืด

(ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม

(ญ) สายยางรัดห้ามเลือด

(ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางปลาสเตอร์ปิดแผล

(ฏ) หลอดหยดยา

(ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม

(ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน

(ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล

(ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่

(ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ

(ต) ยาแก้แพ้

(ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน

(ท) ยาธาตุน้ำแดง

(ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้

(น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก

(บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร

(ป) เหล้าแอมโมเนียหอม

(ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล

(ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา

(พ) ถ้วยล้างตา

(ฟ) น้ำกรดบอริคล้างตา

(ภ) ยาหยอดตา

2.2 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

2.3 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอด เวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้ โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถาน พยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการ รักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

มาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตาม พระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯเป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการ หารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการมิใช่นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้นทั้งนี้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

3. ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้าน สวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจน

ตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการ ภายในสถานประกอบกิจการ เพราะ กฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ขึ้นในสถานประกอบกิจการซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง
    1.1 การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
    1.2 การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
    1.3 การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
    1.4 การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น
2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
    2.1 การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
    2.2 การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
    2.3 การจัดชุดทำงาน
    2.4 การจัดหอพัก
    2.5 การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
    2.6 เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง
    3.1 สหกรณ์ออมทรัพย์
    3.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
    4.1 การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง

4.2 การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว

4.3 การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง

4.4 การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

5.1 เงินบำเหน็จ

5.2 เงินรางวัลทำงานนาน

5.3 ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท

5.4 กองทุนฉาปนกิจ

5.5 เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

6.1 การจัดทัศนศึกษา

6.2 การแข่งขันกีฬา

6.3 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน

6.4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ทฤษฎีด้านสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานมิใช่มาจากความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ทำให้ลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้น ๆ ทฤษฎีสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ M.V.Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้[15]

(1) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้น การกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎข้อบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่

---

[15]สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, "โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย", **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน), 2548, หน้า 12-15.

จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิดอย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกว่าถูกบังคับ การตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่าง นายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เอง กฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดนันทนาการให้แก่ลูกจ้าง การให้คำปรึกษาหารือ เมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

(2) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มิได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญแก่นายจ้าง

(3) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างอย่างดี และไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

(4) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Fathernalistic Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดา หรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั่นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น "บิดาที่ดี" ต่อลูกจ้าง หรือ"บุตร" ของตนหรือไม่

(5) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้าง ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัว ลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้ ทฤษฎีนี้มิได้เกี่ยวข้องกับการให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

(6) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใด ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น สร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมิได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้ เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่าทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายบังคับให้มีสวัสดิการ

(7) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเป็นสุขใจพึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั้นเอง ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมาก็คือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือ ทฤษฎีแรก ซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้าง

ซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง โดยเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

ในการกำหนดสวัสดิการแรงงานที่ดีนั้น K.N.Vaid เสนอให้ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ

การที่นายจ้างให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบของอุตสาหกรรมต่อสังคม เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงาน ก็น่าจะให้ชาวบ้านในบริเวณรอบ ๆ โรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอก ก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น

(2) หลักประชาธิปไตย

การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงาน พิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณ หรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อย รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง

(3) หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง

ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูง แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรมีก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอ ๆ กับสวัสดิการแรงงาน

(4) หลักประสิทธิภาพ

การให้สวัสดิการแรงงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่ แต่การที่ลูกจ้างท้องไม่อิ่ม หรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหารสามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

(5) หลักพัฒนาบุคลิกภาพ

จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม ก็คือการพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงานและขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้าง

จำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเองลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการ ทั้งทางการกระทำและความคิด โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดนันทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อทำให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริง และมีชีวิตชีวา

(6) หลักความรับผิดชอบร่วมกัน

ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรมเป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายรับจะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

(7) หลักการยอมรับ

ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำอยู่ เจ้าหน้าที่นั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง ตลอดจนสิ่งที่อำนวยสนองตอบต่อความต้องการนั้น ๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วยกล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอุตสาหกรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับ ทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารชั้นล่างสุดตลอดจนไปถึงผู้บริหารระดับสูงสุด[16]

จากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน 5 ประการ คือ

(1) สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย

(2) ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

(3) สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป

(4) มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลให้เกิดต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

---

[16]เรื่องเดียวกัน, หน้า 16-18.

(5) มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหารจนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ Abraham Maslow เสนอว่าความต้องการของคนอาจจะแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เป็นความต้องากรในระดับสูงขึ้น จะมีความสำคัญเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

3. ความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน

4. ความต้องการชื่อเสียง เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการที่อยากจะให้ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิด

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีด้านวามปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดด้านวามปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวความคิดใหม่ในการควบคุมงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หลายปีมานี้ National safety council ได้มุ่งเน้นด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ โดยได้ให้คำขวัญเกี่ยวกับความปลอดภัยไว้ว่า "ปลอดภัยไว้ก่อน" (safety first) ซึ่งปัจจุบันนี้ดูจะล้าสมัยเสียแล้ว เพราะในความหมายปลอดภัยไว้ก่อน (safety first) นั้น จะทำอะไรก็ตามขอให้ความปลอดภัยมาก่อน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า งานความปลอดภัยนั้น ได้แยกออกมาจากงานอื่น ๆ ของบริษัท จากขบวนการผลิตซึ่งดูเหมือนว่าจะเกิดอุปสรรคมากมายทำให้งานปลอดภัยไม่สามารถดำเนินไปได้ เช่น ขาดความร่วมมือจากฝ่ายอื่น ๆ แต่ปัจจุบันนี้ได้มุ่งมาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารงานความปลอดภัยผสมผสานไปกับขบวนการผลิต การบริหารงานร่วมไปกับการบริหารงานอื่น ๆ ในบริษัท หรือที่เรียกว่าต้องการผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยในที่สุด จึงเกิดคำว่า "safety last" ผลที่ได้รับออกมา คือ safe product

กุญแจสำคัญของงานบริหารความปลอดภัย คือ หัวหน้างาน โดยจะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงความคิดระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน หัวหน้างานจะแปรความหมายนโยบายการจัดการให้ออกมาในรูปการกระทำ เพราะหัวหน้างานมีโอกาสใกล้ชิดกับคนงานมากที่สุด ซึ่งจะสามารถเป็นตัวอย่างชักจูงใจและสอนงานแก่พนักงานได้ และหัวหน้างานก็เป็นบุคคลที่ทางฝ่ายบริหารจะมอบหมายงาน และทำความเข้าใจกันได้ อาทิเช่นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย จำนำกิจกรรมให้พนักงานปฏิบัติก็ต้องแจ้งให้หัวหน้างานรับทราบรับนโยบายไปดำเนินการ เป็นต้น

การจัดตั้งองค์การเพื่อความปลอดภัย (Safety organization) ถือเป็นก้าวแรกในการป้องกันอุบัติเหตุ ภาครัฐจึงกำหนดให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง โดยกำหนดให้มีการัดเลือกผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการดังกล่าว ในช่วงแรกได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถาน ตั้งแต่ พ.ศ. 238 ต่อมาวันที่ 16 พฤษภาคม 2549 กระทรวงแรงงานได้มีการปรับปรุงแก้ไขกำหนดไว้ใน หมวดที่ 2 ในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ดังนี้

ข้อ 25 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วยหรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง

(2) รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไข รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมาและบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบกิจการ

(3) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

(4) พิจารณาข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3 รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเสนอต่อนายจ้าง

(5) สำรวจการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการนั้น อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

(6) พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง

(7) วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคน ทุกระดับต้องปฏิบัติ

(8) ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอนายจ้าง

(9) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอต่อนายจ้าง

(10) ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

(11) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

ทฤษฎีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ทฤษฎีอธิบายสาเหตุของอุบัติเหตุทฤษฎีโดมิโน โดย H.W.Heinrich

เชื่อว่าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นจะมีผลกระทบกับเหตุการณ์อื่นเปรียบเสมือนตัวโดมิโนเรียงเป็นแถว เมื่อตัวใดล้มก็จะทำให้ตัวอื่นล้ม

- ทฤษฎีสาเหตุทวีคูณ โดย Dan Peterson

เชื่อว่าการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งมีสาเหตุมาจากเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งยังไม่เพียงพอ เพราะแท้จริงการเกิดอุบัติเหตุมีทั้งปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยผสมผสานกันแล้วผลักดันให้เกิดอุบัติภัยขึ้น

- ทฤษฎีความโน้มเอียง

โดยของการเกิดอุบัติภัย โดย Major Green wood และ Hilda M.woods ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการเกิดอุบัติภัยของคนงาน ต่อมา Karl Mark มีการพัฒนาเป็นทฤษฎี ศึกษาถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติภัยคือ จากสิ่งแวดล้อมไม่ปลอดภัยและการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ไปศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

- ทฤษฎีการผันแปรของชีวิต โดย Thomas H. Holmes

เชื่อว่าคนจะเกิดความเครียดเพราะเหตุการณ์หลายๆอย่างในชีวิต และความเครียดจะเพิ่มขึ้นตามความรุนแรงของเหตุการณ์ในชีวิตนั้น ๆ เมื่อความเครียดกินขนาดจะทำให้บุคคลนั้นอ่อนล้าเจ็บป่วย หรือทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาดจนทำให้เกิดอุบัติภัยทฤษฎีอธิบายพฤติกรรมความปลอดภัย เพื่อนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญหาสังคม ได้รับการพัฒนาโดยนักจิตวิทยา ชาวแคนนาดา ชื่อ Albert bandura แนวคิดพื้นฐานคือ Bandura เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป แต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลเขามามีส่วนร่วมเป็นตัวกำหนด จากแนวคิดพื้นฐานได้เน้นแนวคิดไว้ 3 ประการคือแนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต แนวคิดการกำกับตัวเอง และแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล Ajzn & Fishbein ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นมาโดยได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม

1. ทัศนคติต่อพฤติกรรมประเมินพฤติกรรมของบุคคลว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่

2. ความคาดหวังของสังคมเป็นการประเมินความเชื่อของบุคคลรูปแบบการควบคุมอุบัติภัยและการส่งเสริมความปลอดภัยการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่

ผลของการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยพบว่าความเสียหายที่เกิดจากอุบัติ 80 % สามารถที่จะควบคุมได้โดยการบริหารจัดการ และอีก 20% สามารถควบคุมได้โดยการปฏิบัติงานระบบการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่

1. แนวคิดการบริหาร

2. ระบบข้อมูล

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

4. การวัดและประเมินผลสาเหตุและผลของความสูญเสีย

การบริหารความปลอดภัยแบบเดิมจะยึดทฤษฎีโดมิโน เป็นแนวทางในการอธิบายเหตุผล การบริหารเพื่อความควบคุมความสูญเสีย จะต้องอาศัยนักบริหารมืออาชีพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการวิจัยของสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานเรื่องการพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม พบว่า 1) แนวโน้มสภาพการณ์และปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการและเชื่อมโยงกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ระดับประเทศเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ทั้งในระดับการจัดระบบการบริหารกิจการที่ไม่ห้คุณค่าด้านแรงงานสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ความแตกต่างในกรอบความคิดพื้นฐานในการทำงานของนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ปรากฏชัดถึงการขาดการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ทั้งสามระดับ เป็นต้น 2) ปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ในระดับสถานประกอบกิจการ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ตัวแปรอิสระจำนวน 15 ตัวแปร กับตัวแปรตามที่เป็นการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ 50 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระ เช่น 1) ทำเลที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ 2) การมีหน่วยงานเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ และ3) การใช้บริการในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานของรัฐมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามจำนวนหลายตัว และยังเห็นได้ว่าการรับบริการจากหน่วยงานของรัฐส่งผลต่อทิศทางและความก้าวหน้าในการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการด้วย

การพิจารณาปัจจัยความสำเร็จยังมีอีกสองแง่มุม คือ การกระทำที่เป็นการปฏิบัติที่ดี-ดีเยี่ยมของสถานปรพกอบกิจการที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์ดีเด่น ซึ่งได้ระบุภึงการกระทำต่อไปนี้ เช่น 1) การให้คุณค่ากับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า โดยปฏิบัติตามกระบวนต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลที่ดี 2) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันของพนักงานในการอยู่ร่วมกัน 3) ส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เป็นต้น และการจัดการอย่างใหม่ที่พึงประสงค์จะแก้ปัญหาแรงงาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น[17]

---

[17]ดร.โชคชัย สุทธาเวช, ดร.ธีระ พงศ์อนันต์, ดร.สุธีกาญจน์ ไชยลาภ และธีรินทร์ ณ ถลาง, **การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฟีนิกซ์ คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2549), 118หน้า.

ธรรมศาสตร์ ใจแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในสถานประกอบการ" โดยทำการศึกษาถึงสาเหตุของความขัดแย้งด้านแรงงาน รูปแบบของความขัดแย้งด้านแรงงาน ผลกระทบของความขัดแย้งด้านแรงงานต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจและสังคม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวามขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งแรงงานหรือแนวคิดต่าง ๆ ในการบริหารความขัดแย้งแรงงาน บทบาทรัฐบาล บทบาทของนายจ้างและลูกจ้างในการร่วมแก้ไขปัญหาวามขัดแย้งด้านแรงงานต่าง ๆ ให้ลดน้อยลงดังต่อไปนี้

1. บทบาทรัฐบาล

1.1 การแนะนำให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปหรือนักเรียนนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมและรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังมอุตสาหกรรม

1.2 การปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม

1.3 การประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารข้อเท็จจริงและการศึกษาทางด้านแรงงานต่อสาธารณชนให้มากขึ้น

1.4 ดำเนินการตามนโยบายการบริหารแรงงานสัมพันธ์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เพื่อพัฒนาระบบแรงงาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

1.5 ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีและไตรภาคี โดยเน้นให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ระบบการปรึกษาหารือและให้ความร่วมมือกันมากขึ้น

1.6 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย

1.7 เสริมสร้างองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างให้มีความเข้มแข็งและมีเอกภาพ

1.8 สนับสนุนส่งเสริมให้นายจ้างปรับปรุงการจัดระเบียบองค์กรการผลิตให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

1.9 สนับสนุนบทบาทหน้าที่และการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน สหพันธ์และสภาองค์กรลูกจ้างที่เน้นการให้ประโยชน์แก่สมาชิกควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณภาพ

1.10สนับสนุนให้นายจ้างมีการเตรียมพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นหัวหน้างานให้รู้จักการบริหารจัดการทางธุรกิจ อุตสาหกรรม และการบริหารนงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อบรรเทาปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน

2. บทบาทของนายจ้าง

2.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีควบคู่กับระบบแรงงานสัมพันธ์

2.2 การยอมรับองค์กรของลูกจ้างตามกฎหมาย

2.3 ควรมีการส่งเสริมความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการแรงงานสัมพันธ์ในสถาประกอบการ ส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการฝึกฝนทักษะในการทำงาน ตลอดจนการเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงานให้เหมาะสม

2.4 นายจ้างต้องใช้กลไกของระบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เมื่อมีความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือการบริหารจัดการความจำเป็นเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน

2.5 นายจ้างต้องให้ความสำคัญกับการเจรจาต่อรองเมื่อมีข้อเรียกร้องหรือเกิดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อบรรเทาความรุนแรงของปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3. บทบาทของลูกจ้าง

3.1 ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดจนข้อบังคับเกี่ยกับสภาพการจ้างงานโดยเคร่งครัด

3.2 กรรมการสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เพื่อไม่ชักนำลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานกระทำในสิ่งที่ผิดหรือขัดต่อกฎหมาย

3.3 ลูกจ้างควรแสดงวามคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

3.4 ลูกจ้างควรร่วมมือกับนายจ้างในการพัฒนาระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

3.5 ลูกจ้างต้องตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต ต้องปฏิบัติหน้าที่และให้ความร่วมมือในการทำงาน ตลอดจนทราบขอบเขตในการทำงานของตนเอง

3.6 ลูกจ้างต้องให้ความสำคัญกับการเจรจาเมื่อมีข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้น[18]

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ ได้กล่าวไว้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ยั่งยืนขึ้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นนั้นก่อน เพื่อผู้อื่นจะได้ปฏิบัติต่อเราเช่นนั้นเหมือนกัน ดังแนวคิดของ เดล ค่ร์เนกี้ ที่ว่า "Give People What They Want And Then You Can Get What You Want" หรือ จงให้ในสิ่งที่เขาต้องการก่อนแล้วท่านจะได้รับสิ่งที่ท่านต้องการ ซึ่งแนวคิดเช่นนี้สอดคล้องกับหลักธรรมของพุทธศาสนาที่สอนให้รู้จักการปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดีในข้อสังคหวัตถุ 4 อันได้แก่

ทาน การให้ด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมไปถึงการให้น้ำใจ การให้อภัย การเสียสละ การเห็นใจผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัวมีความเมตตาปราณี รู้จักการตัดสินใจ และรู้จักกาลเทศะตลอดจนกล้าเสียสละ

---

[18]บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, "การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาวามขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย", **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน), 2548, 180 หน้า.

ปิยวาจา การเจรจาด้วยวาจาอ่อนหวาน มีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ เป็นการพูดเพื่อให้กำลังใจ ชี้แนะในเรื่องต่าง ๆ

อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่นให้ความช่วยเหลือตามสมควร และมีน้ำใจต่อกัน

สมานัตตา การเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะไม่ลืมตัวไม่ถือตัวจนเกินไป และในยามที่ผู้อื่นมีปัญหา ก็ยังคงทำตัวเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารที่ประสงค์จะมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ นอกจากจะต้องคำนึกถึงทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์แล้ว ผู้บริหารควรตระหนักถึงการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ประกอบการพิจารณาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อาทิเช่น ในการบริหารงาน ผู้บริหารควรมี พรหมวิหาร 4 อันเป็นหลักธรรมที่จะช่วยพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้มีความรักความปรารถนาดีคิดช่วยเหลือผู้อื่นเสมอดังนี้

เมตตา มีความหวังดี ปรารถนาดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีจิตใจต้องการเสริมสร้างประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น

กรุณา ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ อยากช่วยเหลือด้วยเจตนาที่บริสุทธิ์

มุทิตา แสดงความชื่นชมยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี มีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จในชีวิต หรือหน้าที่การงาน

อุเบกขา ทำจิตใจให้เป็นกลาง ไม่ดีใจหรือเสียใจเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความหายนะเมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว หากผู้บริหารสามารถนำหลักการของศาสนามาใช้เป็นรากฐานในการเสริมสร้างคุณธรรมในจิตใจได้ ผู้บริหารนั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความเพียบพร้อมด้วยคุณธรรม ความดีเท่านั้นที่เป็นนิรันทร์[19]

กีรติ์พัชร เชาวลิต ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการสถานีอนามัย ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขีดความสามารถ ปัญหา แนวทางการพัฒนา และการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการของสถานีอนามัยใน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ทั้งนี้โดยใช้ 6M อันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) งบประมาณ (Money) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การให้บริการประชาชน (Market) และจริยธรรม (Morality) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่าสถานีอนามัยในอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาทมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการและเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าในภาพรวมของสถานีอนามัยในอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และสูงกว่าสถานีอนามัยอื่น

---

[19]ทองทิพภา วิริยะพันธ์, **ผู้บริหารยุคบริษัทภิบาล**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อินฟอร์ มิเดียร บุคส์, 2545), 121 หน้า.

เป็นต้น สำหรับข้อเสนอแนะ เช่น สถานีอนามัยในอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ควร (1) ปลูกฝังจิตใจที่ให้บริการในหน่วยงานและแก่บุคลากร (2) ตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างเข้มงวด (3) เน้นการประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงาน (4) ควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ(5) จัดการฝึกอบรมผู้บริหาร นอกจากนี้ (6) ผู้บริหารควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น[20]

บุญส่ง สมประสงค์ ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ (1) ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ (2) ปัญหาในการบริหารจัดการ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ(4) เปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ทั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดที่เรียกว่า 6M มาใช้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ทรัพยากรมนุษย์ (2) การเงิน (3) วัสดุอุปกรณ์ (4) การบริหารงานทั่วไป (5) การให้บริการลูกค้า และ (6) จริยธรรม ผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้ง 6 ด้านของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ขีดความสามารถในการบริหารจัดการของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยานในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และอยู่ในระดับที่สูงกว่าสายการบินอื่นในภูมิภาค สำหรับแนวทางการพัฒนา เช่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ควรหารายได้และควบคุมรายจ่าย และควรเพิ่มงบประมาณ เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจการบิน เป็นต้น นอกจากนี้ ในอนาคตควรศึกษาแบบเจาะลึก และควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน กับการบริหารจัดการของสายการบินชั้นนำในภูมิภาค หรือชั้นนำของโลก เป็นต้น[21]

---

[20]กีรติ์พัชร เชาวลิต, "ปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการสถานีอนามัย ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช), 2548, 120 หน้า.

[21]บุญส่ง สมประสงค์, "การพัฒนาการบริหารจัดการของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), 2548, 112 หน้า.

สำอาง แก้วประดับ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรี" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การบริหารจัดการ (2) ปัญหา และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรี โดยนำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารคุณธรรม การให้บริการประชาชน และการบริหารเวลา มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ (1) การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย (2) ปัญหาที่สำคัญ คือ ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยไม่ได้วางแผนบุคลากรร่วมกัน สำหรับ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรวางแผนบุคลากรร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพิ่มกาประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน นอกจากนี้ ควรนำกรอบแนวคิด 7M ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการด้วย[22]

2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

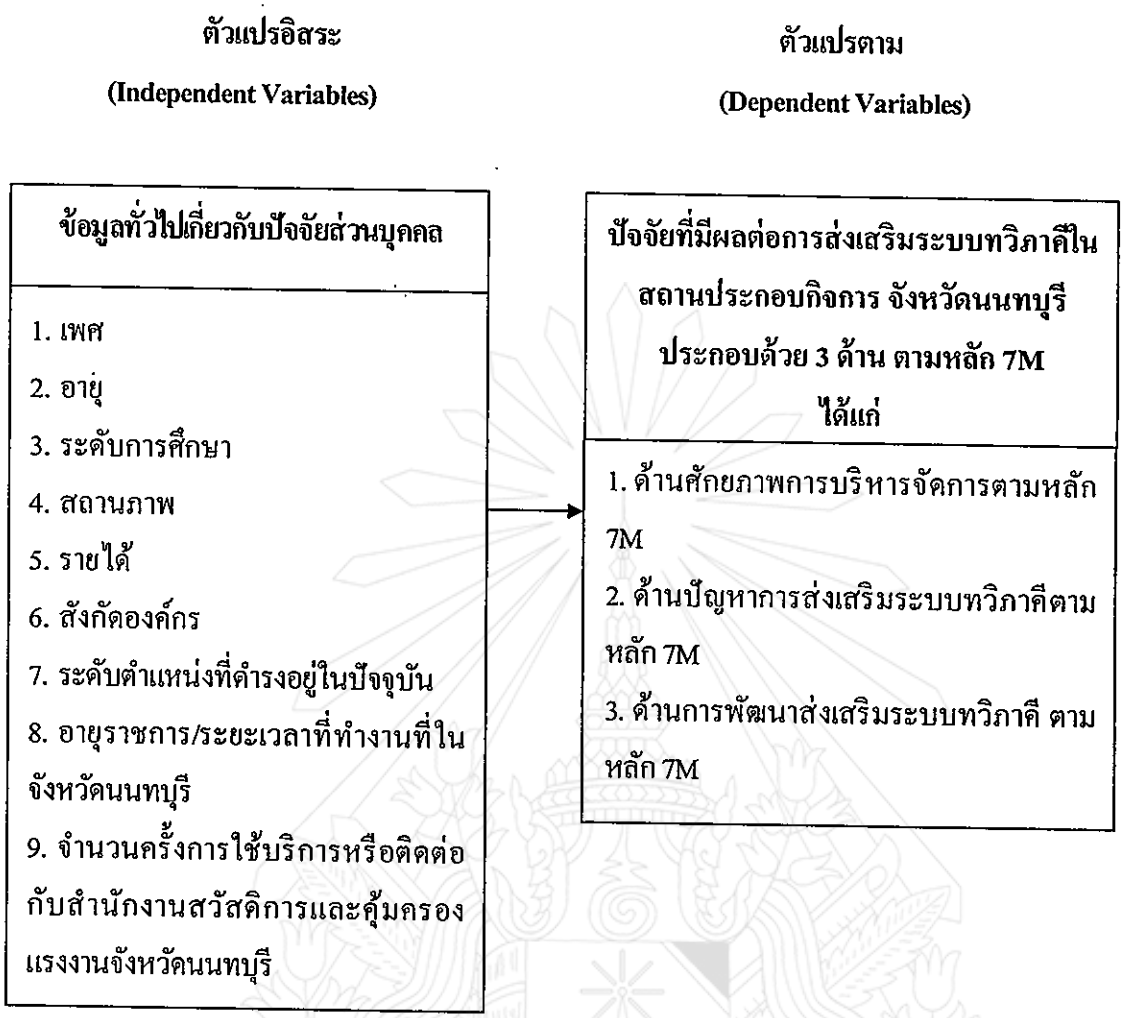
เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** ในบทความ เรื่อง แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์ ได้อธิบายปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M[23] และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ **สำอาง แก้วประดับ** ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรี[24] โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด เพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้

---

[22]สำอาง แก้วประดับ, "การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี", **วิทยานิพนธ์ณรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), 2550, 132 หน้า.

[23]วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์**, อ้างแล้ว, หน้า 6-7.

[24]สำอาง แก้วประดับ, "การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี", **วิทยานิพนธ์ณรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, อ้างแล้ว, หน้า 32.



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยในครั้งนี้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อระบบทวิภาคีหรือความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยปัจจัยที่ทำการพิจารณาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยวิจัยเฉพาะสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ 7M แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการดังที่ได้อธิบายไว้ในบทข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการวิจัยเชิงพรรณา ซึ่งจำเป็นที่ต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูล การศึกษาการค้นคว้าเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการทบทวนแนวนโยบายเกี่ยวกับระบบทวิภาคีของไทย นอกจากนั้นยังดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการออกแบบสำรวจกลุ่มประชากรตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อช่วยให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนและสามารถนำผลมาวิเคราะห์เป็นแนวคิดเชิงนโยบายในการส่งเสริมระบบทวิภาคีได้จริงในทางปฏิบัติ ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่

1) กลุ่มนายจ้าง 617 แห่ง

2) กลุ่มลูกจ้าง จำนวน 300 ราย

3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวน 156 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1) กลุ่มนายจ้าง 48 ราย

2) กลุ่มลูกจ้าง จำนวน 48 ราย

3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร จำนวน 37 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 กลุ่มนายจ้าง โดยทำการสุ่มตัวแทนกลุ่มนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 48 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 7.17 ของจำนวนสถานประกอบกิจการขนาดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนทั้งหมดของจังหวัดนนทบุรี

3.2.2 กลุ่มลูกจ้าง โดยทำการสุ่มตัวแทนกลุ่มลูกจ้างจากลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ กรรมการสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 109 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องประมาณ 300 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญกำหนดจำนวนตัวอย่าง 48 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 16 ของจำนวนประชากรทั้งหมดลูกจ้างทั้งหมดของจังหวัดนนทบุรี

3.2.3 กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการกำกับหน่วยงานและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกับระบบทวิภาคี จาก 5 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังมจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ทั้งนี้หน่วยงานทั้ง 5 หน่วยมีจำนวนข้าราชการทั้งหมด 156 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจาก ทุกส่วนราชการจำนวน 37 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 23.71 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่ง 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ปฏิบัติงานฝ่ายใด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่ใช้บริการ

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีที่มีต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Ciose Ended Questions) จำนวนทั้งหมด 84 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ 2) ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการและ3) ด้านแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) เกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการส่งเสริมระบบทวิภีที่มีต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

3.4.2 กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิด และปลายเปิด

3.4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ วิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อให้คำถามมีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาชัดเจน สอดคล้องระหว่างข้อคำถามวิธีการวิเคราะห์ด้วยดัชนี IOC (Index of item Objective Congruence) เลือกเฉพาะข้อที่ได้เกณฑ์ระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. พระมหาโชว์ ทสุนีโย (ดร.)

การศึกษา ป.ธ.7, พธ.บ., ศศ.ม., ปริญญาเอก
สาขาสังคมศาสตร์ ม.มคธ ประเทศอินเดีย
สาขาการพัฒนาและการปฏิรูปองค์กร ม.วิทยาศาสตร์การแพทย์ ประเทศฟิลิปปินส์
สาขาการจัดการภาครัฐ ม.ราชภัฏสวนดุสิต

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม
ม.มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ดร. วิภาวี ศรีเพียร

การศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติ) สถิติศาสตร์มหาบัณฑิต
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ประชากรศาสตร์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. ดร. ศุภวรรณ นิลกำแหง

การศึกษา ปริญญาเอก (เศรษฐศาสตร์) ม.โตเกียว ประเทศญี่ปุ่น

ตำแหน่ง นักวิจัย ธนาคารกสิกรไทย และที่ปรึกษาบริษัทเอกชน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) มีค่าทางสถิติเท่ากับ .87

3.4.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ขอบเขตของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และแนวคิดด้านปัญหาและอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ โดยรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.5.2 เป็นคำถามแบบใช้สเกลความสำคัญ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบให้คะแนนความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยแบ่งสเกลความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้[1]

ระดับคะแนน	5	คะแนน =	มากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	คะแนน =	มาก / เห็นด้วยอย่างมาก
ระดับคะแนน	3	คะแนน =	ปานกลาง / เห็นด้วย
ระดับคะแนน	2	คะแนน =	น้อย / ค่อนข้างเห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	คะแนน =	น้อยที่สุด / เห็นด้วยน้อยที่สุด

[1]บุญชม ศรีสะอาด, **วิจัยเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535), หน้า 99.

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.6.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ สถานภาพ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในจังหวัดนนทบุรี จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ หรือใช้บริการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบ หาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.6.2 ศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี กับปัจจัย 4 ด้าน คือ

1) ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ

2) ด้านปัญหาการบริหารจัดการส่งเสริมระบบทวิภาคี

3) ด้านการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคี

โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.6.3 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นคำถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หาค่าร้อยละจากสูตร[2] ดังนี้

สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{X \times 100}{N}$$

---

[2]ธานินทร์ ศิลป์จารุ, **วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์พริ้นท์, 2550), หน้า 152.

เมื่อ

X แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลหาคะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตร[3] ดังนี้

สูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum fX$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3) การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร[4] ดังนี้

สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum f\left(X-\overline{X}\right)^2}{N}}$$

เมื่อ

$S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum f\left(X-\overline{X}\right)^2$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนของข้อมูลแต่ละตัว

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

[3]เรื่องเดียวกัน, หน้า 74.

[4]เรื่องเดียวกัน, หน้า 74.

บทที่ 4

ผลการสำรวจและวิเคราะห์

การศึกษาวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" เป็นการศึกษาวิจัย ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนนทบุรี

โดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่ เรียกว่า 7 M ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การบริหารบุคลากร (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารคุณธรรม (Morality) การให้บริการประชาชน (Market) การบริหารเวลา (Minute) โดยเน้นการบริหารคุณธรรม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปฏิบัติต่อนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง และลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการทั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัย โดยนำกรอบแนวคิด ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M มาปรับใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 183 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.68 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้น จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม - จำแนกตามรายได้

รายได้	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	1.5
5,000 – 10,000 บาท	30	22.6
10,001 – 20,000 บาท	59	44.4
20,001 บาท ขึ้นไป	42	31.6
รวม	**133**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001– 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมามีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่ม	ความถี่	ร้อยละ
นายจ้าง	48	36.1
ลูกจ้าง	48	36.1
เจ้าหน้าที่รัฐ	37	27.8
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้าง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ลูกจ้าง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และน้อยที่สุดเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ประเภท/กลุ่ม	ความถี่	ร้อยละ
ระดับบริหาร	9	6.8
บริหารระดับกลาง	40	30.1
ระดับปฏิบัติการ	75	56.4
ระดับอื่น ๆ	9	6.8
รวม	**133**	**100.0**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ผู้บริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และระดับอื่น ๆ จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.8

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ระยะเวลาที่ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	16	12.0
1 – 5 ปี	41	30.8
มากกว่า 5 ปี	76	57.1
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นมีระยะเวลาทำงานมากกว่า 5 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีระยะเวลาปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรีมากกว่า 1-5 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และมีระยะเวลาปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรีน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยติดต่อ/ใช้บริการหรือได้รับบริการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เคย	38	28.6
1 – 2 ครั้ง	14	10.5
3 – 4 ครั้ง	32	24.1
5 ครั้งหรือมากกว่า	49	36.8
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้เคยติดต่อ/ใช้บริการหรือได้รับบริการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 ครั้งหรือมากกว่า จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือผู้ไม่เคยติดต่อใช้บริการหรือได้รับบริการฯ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ผู้เคยติดต่อใช้บริการหรือได้รับบริการฯ จำนวน 3-4 ครั้ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ผู้เคยติดต่อใช้บริการหรือได้รับบริการฯ จำนวน 1-2 ครั้ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการจังหวัดนนทบุรี ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ สถานะนายจ้าง ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในจังหวัดนนทบุรี จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ หรือใช้บริการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี กับปัจจัย 4 ด้าน คือ

1) ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ

2) ด้านปัญหาการบริหารจัดการส่งเสริมระบบทวิภาคี

3) ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี

โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ สถานะนายจ้าง ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในจังหวัดนนทบุรี จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ หรือใช้บริการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	53	40.0
หญิง	80	60.0
รวม	**133**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60 เพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
18-25	11	8.0
25-50	101	76.0
50 ปีขึ้นไป	21	16.0
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-50 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และอายุ 18-25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ประถมศึกษา	8	6.0
มัธยมศึกษา	19	14.3
ปวช./ปวส.	16	12.0
ปริญญาตรี	80	60.2
สูงกว่าปริญญาตรี	9	6.8
อื่น ๆ	1	0.8
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมีการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี และด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามหลัก 7M คือ 1) การบริหารบุคลากร (Man) 2) การบริหารงบประมาณ (Money) 3) การบริหารงานทั่วไป (Management) 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) 5) การบริหารคุณธรรม (Morality) 6) การให้บริการประชาชน (Market) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี โดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ	3.11	0.95	ปานกลาง
2. ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี	3.04	0.97	ปานกลาง
3. ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี	3.43	0.89	มาก
รวม	**3.29**	**0.94**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ และด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M การบริหารบุคลากร

ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M 1) การบริหารบุคลากร	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง	3.34	0.81	ปานกลาง
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง	3.29	0.91	ปานกลาง
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน	3.30	0.90	ปานกลาง
4. ในภาพรวม ท่านเห็นว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารบุคลากร	3.35	0.95	ปานกลาง
รวม	**3.32**	**0.91**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารบุคลากร รองลงมา คือ ข้อ 1 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M การบริหารงบประมาณ

ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M 2) การบริหารงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
5. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมอย่างเพียงพอ	2.93	0.96	ปานกลาง
6. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.06	1.00	ปานกลาง
7. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ	2.87	0.96	ปานกลาง
8. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารงบประมาณ	3.01	1.04	ปานกลาง
รวม	**2.94**	**0.96**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ข้อ 8 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารงบประมาณ และน้อยที่สุด คือ ข้อ 7 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M การบริหารงานทั่วไป

ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M 3) การบริหารงานทั่วไป	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
9. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกัน	3.16	1.01	ปานกลาง
10. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.12	0.95	ปานกลาง
11. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้างเป็นประจำ เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ	3.10	0.93	ปานกลาง
12. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.13	0.95	ปานกลาง
รวม	**3.12**	**0.93**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 9 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกัน รองลงมาคือ ข้อ 12 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารงานทั่วไป และน้อยที่สุด คือ ข้อ 11 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้างเป็นประจำ เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M การบริหารวัสดุอุปกรณ์

ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
13. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง	3.18	1.00	ปานกลาง
14. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือเรื่อง การจัดซื้อ จัดทำวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง	3.00	1.02	ปานกลาง
15. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ	2.75	1.10	ปานกลาง
16. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.97	1.05	ปานกลาง
รวม	**2.98**	**1.01**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 13 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคี ในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง รองลงมา คือ ข้อ 14 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือเรื่อง การจัดซื้อ จัดทำวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง และน้อยที่สุด คือ 15 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M การบริหารคุณธรรม

ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M 5) การบริหารคุณธรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
17. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง	3.13	0.98	ปานกลาง
18. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ	3.15	0.96	ปานกลาง
19. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฝึกอบรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง	3.18	0.96	ปานกลาง
20. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารคุณธรรม	3.14	0.96	ปานกลาง
รวม	**3.15**	**0.96**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารคุณธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 19 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฝึกอบรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง รองลงมา คือ ข้อ 18 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ น้อยที่สุดคือ ข้อ 17 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M การให้บริการประชาชน

ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M 6) การให้บริการประชาชน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
21. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดให้บริการในเรื่อง การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างเป็นประจำ	3.09	1.04	ปานกลาง
22. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง	3.06	1.00	ปานกลาง
23. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง	3.15	0.85	ปานกลาง
24. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการให้บริการประชาชน	3.30	0.88	ปานกลาง
รวม	**3.15**	**0.94**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การให้บริการประชาชน อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 24 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบ ทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการให้บริการประชาชน รองลงมา คือ ข้อ 23 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้างและน้อยที่สุด คือ ข้อ 22 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M การบริหารเวลา

ด้านศักยภาพการบริหารจัดการตามหลัก 7M 7) การบริหารเวลา	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
25. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน	3.18	0.86	ปานกลาง
26. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้กำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น	3.12	0.89	ปานกลาง
27. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้จัดสรรเวลาสำหรับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างเพียงพอ	3.06	0.89	ปานกลาง
28. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารเวลา	3.01	0.93	ปานกลาง
รวม	**3.09**	**0.89**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารเวลา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 25 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อ 26 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้กำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น และน้อยที่สุด คือ ข้อ 28 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารเวลา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M

ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 1) การบริหารบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	3.06	0.95	ปานกลาง
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	3.12	1.02	ปานกลาง
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน	3.09	1.02	ปานกลาง
รวม	**3.09**	**0.99**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รองลงมาคือ ข้อ 3 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน และน้อยที่สุดคือ ข้อ 1 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารงบประมาณ

ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 2) การบริหารงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณกับนายจ้างและลูกจ้าง	2.90	0.95	ปานกลาง
5. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างมีประสิทธิภาพ	3.03	0.97	ปานกลาง
6. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ	2.92	1.01	ปานกลาง
7. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์	2.96	1.01	ปานกลาง
รวม	**2.95**	**0.99**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการจังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 5 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบ ทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ กับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ข้อ 6 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ และน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณกับนายจ้างและลูกจ้าง

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารงานทั่วไป

ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 3) การบริหารงานทั่วไป	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
8. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ	3.04	1.06	ปานกลาง
9. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้างและ ลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการเป็นประจำ	2.90	1.01	ปานกลาง
รวม	**2.97**	**1.04**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 8 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ และน้อยที่สุดคือ ข้อ 9 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้างและ ลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการเป็นประจำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารวัสดุอุปกรณ์

ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้วางแผนการใช้อุปกรณ์ เช่นการใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง	3.03	0.96	ปานกลาง
11. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อจัดทำวัสดุอุกรณ์ เช่นการพิมพ์แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง	3.10	1.03	ปานกลาง
12. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์	2.98	0.96	ปานกลาง
รวม	**3.06**	**0.96**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 11 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อจัดทำวัสดุอุกรณ์ เช่นการพิมพ์แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง รองลงมาคือ ข้อ 12 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้วางแผนการใช้อุปกรณ์ เช่นการใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้า และน้อยที่สุดคือ ข้อ 10 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้ นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารคุณธรรม

ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 5) การบริหารคุณธรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
13. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง	3.09	0.93	ปานกลาง
14. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง	3.04	0.94	ปานกลาง
15. บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง	3.01	0.98	ปานกลาง
รวม	**3.03**	**0.95**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 13 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง รองลงมาคือ ข้อ 14 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้างและน้อยที่สุดคือ ข้อ 15 บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบ ทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การให้บริการประชาชน

ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 6) การให้บริการประชาชน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
16. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้บริการประชาชนเป็นประจำ	2.99	0.96	ปานกลาง
17. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผนงาน/โครงการตามความต้องการของประชาชน	3.08	0.96	ปานกลาง
18. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อจัดแบ่งพื้นที่ให้บริการประชาชนของแต่ละกลุ่มงานให้ชัดเจน	3.07	0.98	ปานกลาง
รวม	**3.06**	**0.97**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การให้บริการประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 17 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผนงาน/โครงการตามความต้องการของประชาชน รองลงมา คือ ข้อ 18 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อจัดแบ่งพื้นที่ให้บริการประชาชนของแต่ละกลุ่มงานให้ชัดเจน และน้อยที่สุด ข้อ 16 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้บริการประชาชนเป็นประจำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารเวลา

ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M 7) การบริหารเวลา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
19. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้มีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน	3.06	0.95	ปานกลาง
20. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้กำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น	3.12	0.93	ปานกลาง
21. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดสรรเวลาสำหรับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างเพียงพอ	3.11	0.93	ปานกลาง
รวม	**3.09**	**0.94**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M การบริหารเวลา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 20 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้กำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น รองลงมาคือ ข้อ 21 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดสรรเวลาสำหรับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างเพียงพอ และน้อยที่สุดคือ ข้อ 19 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้มีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M

ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1) การบริหารบุคลากร			
1. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.10	1.06	ปานกลาง
2) การบริหารงบประมาณ			
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี รวมถึงให้นายจ้าง ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ	2.96	0.01	ปานกลาง
3) การบริหารงานทั่วไป			
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมระบบทวิภาคี	3.17	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์			
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง และให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง	3.08	1.07	ปานกลาง
5) การการบริหารคุณธรรม			
5.1 เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปฏิบัติต่อนายจ้างและลูกจ้างเพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคี			
5. เจ้าหน้าที่ควรยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีใจให้บริการ	3.77	0.97	มาก
6. เจ้าหน้าที่ควรยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีใจให้บริการ	3.76	0.97	มาก
7. เจ้าหน้าที่ควรมีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร)	3.73	1.04	มาก
8. เจ้าหน้าที่ต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิด หรือกลัวภัย (อคติ 4)	3.74	1.01	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
9. เจ้าหน้าที่ควร มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจและใช้ปัญญาในการทำงาน(อิทธิบาท)	3.73	0.99	มาก
10. เจ้าหน้าที่ควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม)	3.75	0.96	มาก
5.2 นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคี			
11. นายจ้างควร มีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร)	3.91	0.96	มาก
12. นายจ้างควร มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ)	3.91	0.99	มาก
13. นายจ้างควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม)	3.96	0.96	มาก
14. นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตรและเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์)	3.88	0.98	มาก
15. นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและปัญญา (สัมปรายิกัตถประโยชน์)	3.87	1.02	มาก
16. นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการ มอบงานตามกำลัง เลี้ยงดูให้อิ่ม รักษาเวลาเจ็บไข้ แจกสิ่งของบ้าง (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ)	3.88	0.99	มาก
17. นายจ้างต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิด หรือกลัวภัย (อคติ)	3.87	1.01	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5.3 ลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคี			
18. ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ไม่ยักยอก เบียดบังทรัพย์ ทำให้นายจ้างเสียหาย	4.14	0.92	มาก
19. ลูกจ้างต้องมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ)	4.07	0.90	มาก
20. ลูกจ้างต้องมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม)	4.03	0.92	มาก
21. ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตรและเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์)	4.03	0.95	มาก
22. ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและปัญญา (สัมปรายิกัตถประโยชน์)	4.03	0.97	มาก
23. ลูกจ้างต้องมีวามเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กร มีความขยันหมั่นเพียร มีสติมีสมาธิและมีปัญญาที่มั่นคงในการทำงาน (พละ)	4.11	0.91	มาก
24. ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยการ ลุกขึ้นทำงานก่อนนายเลิกงานหลังนาย รับแต่ของที่นายให้ สรรเสริญนายในที่ต่าง ๆ (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ)	3.84	0.98	มาก
25. ลูกจ้างต้องไม่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูมหรสพ เล่นการพนัน คบคนชั่วเป็นมิตร เกียจคร้านการงาน (อบายมุข)	3.99	0.99	มาก
26. ลูกจ้างต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัย	4.00	0.90	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีตามหลัก 7M	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
27. ปฏิบัติตนตามหลัก มงคล 38 ได้แก่ การไม่คบคนพาล เป็นคนเคารพระเบียบวินัย และกฎหมายบ้านเมือง ทำงานโดยไม่คั่งค้าง ไม่ดื่มเครื่องดองของเมา มีความเคารพ มีความยินดี ในทรัพย์สินของตน รู้จักบุญคุณผู้เคยเกื้อกูล มีความอดทน เป็นต้น	4.12	0.92	มาก
28. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความรู้ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง	3.78	0.97	มาก
29. ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรจัดการอบรมให้ความรู้ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มขึ้น	3.77	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ตามปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้านของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ดังนี้

1. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี รวมถึงให้นายจ้าง ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมระบบทวิภาคี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง และให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม

5.1 เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปฏิบัติต่อนายจ้างละลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

- เจ้าหน้าที่ควรยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีใจให้บริการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ควรมีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิด หรือ กลัวภัย (อคติ 4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ควร มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจและใช้ปัญญาในการทำงาน (อิทธิบาท) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน(สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

5.2 นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

- นายจ้างควร มีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร) และควร มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- นายจ้างควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตร และเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์) และนายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการ มอบงานตามกำลัง เลี้ยงดูให้อิ่ม รักษาเวลาเจ็บไข้ แจกสิ่งของบ้าง (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

5.3 ลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

- ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้างไม่ยักยอก เบียดบังทรัพย์ ทำให้นายจ้างเสียหาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลัก มงคล 38 ได้แก่ การไม่คบคนพาล เป็นคนเคารพระเบียบวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ทำงานโดยไม่ดั่งค้าง ไม่ดื่มเครื่องดองของเมามีความเคารพ มีความยินดีในทรัพย์สินของตน รู้จักบุญคุณผู้เคยเกื้อกูล มีความอดทน เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องมีวามเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กร มีความขยันหมั่นเพียร มีสติ มีสมาธิและมีปัญญาที่มั่นคง ในการทำงาน (พละ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถาประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตร และเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและปัญญา (สัมปรายิกัตถประโยชน์) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้อง ไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องไม่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูมหรสพ เล่นการพนัน คบคนชั่วเป็นมิตร เกียจคร้านการงาน (อบายมุข) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยการ ลุกขึ้นทำงานก่อนนาย เลิกงานหลังนาย รับแต่ของที่นายให้ สรรเสริญนายในที่ต่าง ๆ (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความรู้ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรจัดการอบรมให้ความรู้ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มขึ้นกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารด้านการให้บริการประชาชน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรร่วมมือกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ควรร่วมมือกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการ ในการส่งเสริมระบบ ทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ตอนที่ 3 การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

ที่	ปัญหา	แนวทางส่งเสริม	ความถี่
1.	นายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้เกี่ยวกับระบบทวิภาคี	● ควรมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ● ควรมีแผ่นพับหรือโปสเตอร์ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง ● ควรจัดโครงการอบรมในสถานประกอบกิจการ	5
2.	อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น	● เพิ่มการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น	5
3.	นายจ้างไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่	● ควรมีกลยุทธให้นายจ้างเข้าใจบทบาทหน้าที่	1
4.	นายจ้างขาดความเมตตาอารีย์ต่อลูกจ้าง	● ควรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่นายจ้างเพิ่มขึ้น	1
5.	นายจ้างไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง	● ควรใช้องค์กรของลูกจ้างให้เป็นประโยชน์	1
6	นายจ้างไม่ชอบที่จะให้เจ้าหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบกิจการ	● เจ้าหน้าที่ควรพยายามหาโอกาสตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น ● ควรดึงภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมระบบทวิภาคี ● ควรจัดสัมมนาอย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง	3
7.	ลูกจ้างไม่ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	● ควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น	1
8.	ลูกจ้างไม่ศรัทธาในงานและองค์กรที่ตนอยู่	● ควรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ลูกจ้าง	1
รวม			**18**

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคี ดังนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้เกี่ยวกับระบบทวิภาคี อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น นายจ้างไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ นายจ้างขาดความเมตตาอารีย์ต่อลูกจ้าง นายจ้างไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง นายจ้างไม่ชอบที่จะให้เจ้าหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างไม่ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ลูกจ้างไม่ศรัทธาในงานและองค์กรที่ตนอยู่ แนวทางส่งเสริมดังนี้ คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ควรมีแผ่นพับหรือโปสเตอร์ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง ควรจัดโครงการอบรมในสถานประกอบกิจการ เพิ่มการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น ควรมีกลยุทธให้นายจ้างเข้าใจบทบาทหน้าที่ ควรใช้องค์กรของลูกจ้างให้เป็นประโยชน์ เจ้าหน้าที่ควรพยายามหาโอกาสตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น ควรดึงภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมระบบทวิภาคี ควรจัดสัมมนาอย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง ควรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น และควรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ลูกจ้าง

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนนทบุรี

โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาในครั้งนี้ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มนายจ้าง โดยทำการสุ่มตัวแทนกลุ่มนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 48 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 7.17 ของจำนวนสถานประกอบกิจการขนาดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนทั้งหมดของจังหวัดนนทบุรี 2) กลุ่มลูกจ้าง โดยทำการสุ่มตัวแทนกลุ่มลูกจ้างจากลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ กรรมการสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 109 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องประมาณ 300 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญกำหนดจำนวนตัวอย่าง 48 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 16 ของจำนวนประชากรทั้งหมดลูกจ้างทั้งหมดของจังหวัดนนทบุรีและ3) กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการกำกับหน่วยงานและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกับระบบทวิภาคี จาก 5 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ทั้งนี้หน่วยงานทั้ง 5 หน่วยมีจำนวนข้าราชการทั้งหมด 156 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจากทุกส่วนราชการจำนวน 37 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 23.71 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในพื้นที่อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล ผู้สำรวจดำเนินการสำรวจวามคิดเห็นกลุ่มประชากรเป้าหมายในช่วงเดือน มกราคม 2552 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2552 ซึ่งเป็นช่วงที่ภาครัฐไม่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเชิงนโยบายใด ๆ อันอาจส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระบบทวิภาคี

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60 เพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีอายุ 25-50 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และอายุ 18-25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมีการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมามีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เป็นนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้าง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ลูกจ้าง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และน้อยที่สุดเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ผู้บริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และระดับอื่น ๆ จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.8 มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 5 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีระยะเวลาปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรีมากกว่า 1-5 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และมีระยะเวลาปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรี น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 เป็นผู้เคยติดต่อ/ใช้บริการหรือได้รับบริการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 ครั้งหรือมากกว่า จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือผู้ไม่เคยติดต่อใช้บริการหรือได้รับบริการฯ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ผู้เคยติดต่อใช้บริการหรือได้รับบริการฯ จำนวน 3-4 ครั้ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ผู้เคยติดต่อใช้บริการหรือได้รับบริการฯ จำนวน 1-2 ครั้ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลโดยรวม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี และด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ตามหลัก 7M การบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากร

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารบุคลากร รองลงมา คือ ข้อ 1 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง

การบริหารงบประมาณ

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ข้อ 8 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารงบประมาณ และน้อยที่สุด คือ ข้อ 7 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

การบริหารงานทั่วไป

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 9 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกัน รองลงมา คือ ข้อ 12 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารงานทั่วไป

และน้อยที่สุด คือ ข้อ 11 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้างเป็นประจำ เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

การบริหารวัสดุอุปกรณ์

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 13 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง รองลงมาคือ ข้อ 14 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือเรื่อง การจัดซื้อ จัดทำวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง และ น้อยที่สุด คือ ข้อ 15 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

การบริหารคุณธรรม

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 19 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฝึกอบรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง รองลงมา คือ ข้อ 18 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ น้อยที่สุด คือ ข้อ 17 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง ตามลำดับ

การให้บริการประชาชน

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 24 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการให้บริการประชาชน รองลงมา คือ ข้อ 23 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง และน้อยที่สุด คือ ข้อ 22 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้าง ลูกจ้าง ในในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง ตามลำดับ

การบริหารเวลา

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 25 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อ 26 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้กำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น และน้อยที่สุด คือ ข้อ 28 ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านการบริหารเวลา ตามลำดับ

2) ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M

การบริหารบุคลากร

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รองลงมา คือ ข้อ 3 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน และน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามลำดับ

การบริหารงบประมาณ

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ กับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ข้อ 6 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ และน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณกับนายจ้างและลูกจ้าง

การบริหารงานทั่วไป

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 8 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ และน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 สำนักงานสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้างและ ลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการเป็นประจำ ตามลำดับ

การบริหารวัสดุอุปกรณ์

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 11 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อจัดทำวัสดุอุกรณ์ เช่นการพิมพ์แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง รองลงมาคือ ข้อ 12 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้วางแผนการใช้อุปกรณ์ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้า และน้อยที่สุด คือ ข้อ 10 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้ นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ

การบริหารคุณธรรม

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 13 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง รองลงมา คือ ข้อ 14 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง และน้อยที่สุด คือ ข้อ 15 บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ตามลำดับ

การให้บริการประชาชน

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 17 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผนงาน/โครงการตามความต้องการของประชาชน รองลงมา คือ ข้อ 18 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อจัดแบ่งพื้นที่ให้บริการประชาชนของแต่ละกลุ่มงานให้ชัดเจน และน้อยที่สุด ข้อ 16 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้บริการประชาชนเป็นประจำ ตามลำดับ

การบริหารเวลา

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 20 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้กำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น

รองลงมา คือ ข้อ 21 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดสรรเวลาสำหรับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างเพียงพอ และน้อยที่สุด คือ ข้อ 19 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้มีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

3) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M

1. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี รวมถึงให้นายจ้าง ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมระบบทวิภาคี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง และให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม

5.1 เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปฏิบัติต่อนายจ้างละลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

- เจ้าหน้าที่ควรยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีใจให้บริการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ควรมีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิด หรือ กลัวภัย (อคติ 4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ควร มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจและใช้ปัญญาในการทำงาน (อิทธิบาท) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เจ้าหน้าที่ควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน(สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

5.2 นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

- นายจ้างควร มีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร) และควร มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- นายจ้างควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตร และเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์) และนายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการ มอบงานตามกำลัง เลี้ยงดูให้อิ่ม รักษาเวลาเจ็บไข้ แจกสิ่งของบ้าง (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

5.3 ลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

- ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ไม่ยักยอก เบียดบังทรัพย์ ทำให้นายจ้างเสียหาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลัก มงคล 38 ได้แก่ การไม่คบคนพาล เป็นคนเคารพระเบียบวินัย และกฎหมายบ้านเมือง ทำงานโดยไม่คั่งค้าง ไม่ดื่มเครื่องดองของเมามีความเคารพ มีความยินดีในทรัพย์สินของตน รู้จักบุญคุณผู้เคยเกื้อกูล มีความอดทน เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องมีวามเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กร มีความขยันหมั่นเพียร มีสติ มีสมาธิและมีปัญญาที่มั่นคง ในการทำงาน (พละ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถาประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จัก คบมิตร และเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและปัญญา (สัมปรายิกัตถประโยชน์) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างต้องไม่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูมหรสพ เล่นการพนัน คบคนชั่วเป็นมิตร เกียจคร้านการงาน (อบายมุข) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยการ ลุกขึ้นทำงานก่อนนาย เลิกงานหลังนาย รับแต่ของที่นายให้ สรรเสริญนายในที่ต่าง ๆ (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความรู้ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรจัดการอบรมให้ความรู้ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มขึ้นกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารด้านการให้บริการประชาชน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรร่วมมือกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรร่วมมือกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

5.1.3 ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีดังนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้เกี่ยวกับระบบทวิภาคี อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น นายจ้างไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่

นายจ้างขาดความเมตตาอารีย์ต่อลูกจ้าง นายจ้างไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง นายจ้างไม่ชอบที่จะให้เจ้าหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างไม่ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ลูกจ้างไม่ศรัทธาในงานและองค์กรที่ตนอยู่ แนวทางส่งเสริมดังนี้คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ควรมีแผ่นพับหรือโปสเตอร์ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง ควรจัดโครงการอบรมในสถานประกอบกิจการ เพิ่มการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น ควรมีกลยุทธให้นายจ้างเข้าใจบทบาทหน้าที่ ควรใช้องค์กรของลูกจ้างให้เป็นประโยชน์ เจ้าหน้าที่ควรพยายามหาโอกาสตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมากขึ้น ควรดึงภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมระบบทวิภาคี ควรจัดสัมมนาอย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง ควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น และควรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ลูกจ้าง

5.1.4 ปัจจัยที่เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ตามกรอบแนวความคิด 7M

จากการศึกษาข้อมูลโดยรวม สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบปัจจัยที่เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ตามกรอบแนวความคิด 7M ดังนี้ คือ

สสค. ควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้าง ลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง สสค. ควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี รวมถึงให้นายจ้าง ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง สสค. ควรขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมระบบทวิภาคี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง สสค. ควรวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้าง ลูกจ้าง และให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม

เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปฏิบัติต่อนายจ้างและลูกจ้าง

พบว่า เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่ควรยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความ

เสียสละ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีใจให้บริการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก เจ้าหน้าที่ควรมีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก เจ้าหน้าที่ต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิด หรือ กลัวภัย (อคติ 4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก เจ้าหน้าที่ควร มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจและใช้ปัญญาในการทำงาน (อิทธิบาท) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากเจ้าหน้าที่ควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง

พบว่า เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ นายจ้างควร มีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง (พรหมวิหาร) และควรมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากนายจ้างควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตร และเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์)และนายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการ มอบงานตามกำลัง เลี้ยงดูให้อิ่ม รักษาเวลาเจ็บไข้ แจกสิ่งของบ้าง (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง

พบว่า เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ไม่ยักยอก เบียดบังทรัพย์ ทำให้นายจ้างเสียหาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลัก มงคล 38 ได้แก่ การไม่คบคนพาล เป็นคนเคารพระเบียบวินัย และกฎหมายบ้านเมือง ทำงาน โดยไม่คั่งค้าง ไม่ดื่มเครื่องดองของเมา มีความเคารพ มีความยินดีในทรัพย์สินของตน รู้จักบุญคุณผู้เคยเกื้อกูล มีความอดทน เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องมีวามเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กร มีความขยันหมั่นเพียร มีสติ มีสมาธิและมีปัญญาที่มั่นคง ในการทำงาน (พละ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม (สังคหวัตถุ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน (สาราณียธรรม) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตร และเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ (ทิฏฐธัมมิกัตถ

ประโยชน์) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและปัญญา (สัมปรายิกัตถประโยชน์) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างต้องไม่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูมหรสพเล่นการพนัน คบคนชั่วเป็นมิตร เกียจคร้านการงาน (อบายมุข) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยการ ลุกขึ้นทำงานก่อนนาย เลิกงานหลังนาย รับแต่ของที่นายให้ สรรเสริญนายในที่ต่าง ๆ (ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก โดยรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความรู้ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

สรุป จากการศึกษาข้อมูลโดยรวม สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบปัจจัยที่เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ตามกรอบแนวความคิด 7 M ทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายผลในครั้งนี้มีหลายประเด็นด้วยกัน ผู้วิจัยขอนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ จังหวัดนนทบุรี

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องร่วมกัน เพื่อให้เกิดระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ ที่นายจ้างและลูกจ้าง สามารถประสานผลประโยชน์กันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ **ทองทิพภา วิริยะพันธ์** ได้กล่าวไว้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ยั่งยืนขึ้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นนั้นก่อน เพื่อผู้อื่นจะได้ปฏิบัติต่อเราเช่นนั้นเหมือนกัน และยังสอดคล้องกับ **สำอาง แก้วประดับ** ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรี" ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยรวมเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคี

พบว่า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ยังเป็นเรื่องที่สามารถหาข้อยุติได้ ซึ่งผู้ประกอบการก็มองถึงผลประโยชน์ที่ได้จากลูกจ้าง และความต้องการของลูกจ้างทั้งเรื่องปากท้องความเป็นอยู่ ซึ่งนายจ้างก็ต้องนำหลักการบริหารจัดการมาใช้กับคนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กีรติ์พัชร เชาวลิต** ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการสถานีอนามัย ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขีดความสามารถ ปัญหา แนวทางการพัฒนาและการเปรียบเทียบภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการของสถานีอนามัยใน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ทั้งนี้โดยใช้ 6M อันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) งบประมาณ (Money) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การให้บริการประชาชน (Market) และจริยธรรม (Morality)

2) ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ

พบว่า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ต้องคำนึงถึงหลักการพื้นฐานที่สำคัญ เช่น สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลให้เกิดต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหาร จนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญส่ง สมประสงค์** ได้ศึกษา "เรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้ง 6 ด้านของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน อยู่ในระดับปานกลางและ**รายงานการวิจัยของสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน** เรื่องการพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม พบว่า 1) แนวโน้มสภาพการณ์และปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการและเชื่อมโยงกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ระดับประเทศเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ทั้งในระดับการจัดระบบการบริหารกิจการที่ไม่ให้คุณค่าด้านแรงงานสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ความแตกต่างในกรอบความคิดพื้นฐานในการทำงานของนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ปรากฏชัดถึงการขาดการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงาน

สัมพันธ์ทั้งสามระดับ เป็นต้น 2) ปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ในระดับสถานประกอบกิจการ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ตัวแปรอิสระจำนวน 15 ตัวแปร กับตัวแปรตามที่เป็นการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ 50 ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระ เช่น 1) ทำเลที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ 2) การมีหน่วยงานเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์และ3) การใช้บริการในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานของรัฐมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามจำนวนหลายตัว และยังเห็นได้ว่าการรับบริการจากหน่วยงานของรัฐส่งผลต่อทิศทางและความก้าวหน้าในการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการด้วย การพิจารณาปัจจัยความสำเร็จยังมีอีกสองแง่มุม คือ การกระทำที่เป็นการปฏิบัติที่ดี-ดีเยี่ยมของสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์ดีเด่น ซึ่งได้ระบุภึงการกระทำต่อไปนี้ เช่น 1) การให้คุณค่ากับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าโดยปฏิบัติตามกระบวนต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลที่ดี 2) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันของพนักงานในการอยู่ร่วมกัน 3) ส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เป็นต้น และการจัดการอย่างใหม่ที่พึงประสงค์จะแก้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3) ด้านแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี

พบว่า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า การส่งเสริมระบบทวิภาคี มีข้อจำกัดด้านกฎหมาย ความแตกต่างในความคิดพื้นฐานในการทำงานของนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ปรากฏชัดถึงการขาดการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ทั้งสามระดับ เป็นต้น ทั้งนี้การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน 5 ประการ คือ 1) สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย 2) ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ 3) สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป 4) มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลให้เกิดต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ 5) มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหาร จนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทองทิพภา วิริยะพันธ์** ได้กล่าวไว้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ยั่งยืนขึ้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นนั้นก่อน เพื่อผู้อื่นจะได้ปฏิบัติต่อเราเช่นนั้นเหมือนกัน

5.2.2 ผลการเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี พบว่า ความคิดเห็นที่น่าสนใจคือแนวทาง การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่ของ สสค. ควรปฏิบัติตน ดังนี้คือ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มีความโปร่งใส เป็นธรรม

ตรวจสอบได้ มีใจให้บริการ ควรปฏิบัติตามหลักธรรม พรหมวิหาร 4 ได้แก่ ความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง ควรปฏิบัติตามหลักธรรม อิทธิบาท 4 คือ มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจและใช้ปัญญาในการทำงาน เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติตามหลักธรรม สาราณียธรรม คือ มีความระลึกถึงกัน มีความรักต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ต้องไม่มีอคติ คือ ความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิด หรือกลัวภัย นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง ดังนี้คือ การปฏิบัติตามหลักธรรม พรหมวิหาร 4 คือ มีความเมตตา ความกรุณา การแสดงมุทิตา การวางตัวเป็นกลาง และควรปฏิบัติตามหลักธรรม สังคหวัตถุ 4 คือ การสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม ควรปฏิบัติตามหลักธรรม สาราณียธรรม 6 ความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพ และมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียง ทำงานเป็นทีมในหน่วยงานควรปฏิบัติตามหลักธรรม ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4 คือ การปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตรและเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ และควรปฏิบัติตามหลักธรรม ทิศ 6 ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ คือการมอบงานตามกำลัง เลี้ยงดูให้อิ่ม รักษาเวลาเจ็ไข้ แจกสิ่งของบ้าง ลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง ดังนี้คือ ลูกจ้างต้องปฏิบัตินอยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ไม่ยักยอก เบียดบังทรัพย์ ทำให้นายจ้างเสียหาย ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลักธรรม มงคล 38 ได้แก่ การไม่คบคนพาล เป็นคนเคารพระเบียบวินัย และกฎหมายบ้านเมือง ทำงานโดยไม่ดั่งค้าง ไม่ดื่มเครื่องดองของเมา เป็นคนเคารพ มีความยินดีในทรัพย์สินของตน รู้จักบุญคุณผู้เคยเกื้อกูล มีความอดทน เป็นต้น ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลักธรรม พละ 5 คือ มีความเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กร มีความขยันหมั่นเพียร มีสติ มีสมาธิและมีปัญญาที่มั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลักธรรม สังคหวัตถุ 4 คือ ต้องมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์ วางตนเหมาะสม ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลักธรรม สาราณียธรรม 6 คือ ต้องมีความระลึกถึงกัน มีความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลักธรรม ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4 คือ ต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยความเพียร รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตรและเลี้ยงชีพชอบใช้จ่ายพอประมาณ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลักธรรม สัมปรายิกัตถประโยชน์ 4 คือ ต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและปัญญา ลูกจ้าต้องปฏิบัติตนลดละ อบายมุข 6 คือ ต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัย ลูกจ้างต้องไม่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูมหรสพ เล่นการพนัน คบคนชั่ว เป็นมิตรเกียจคร้าน การงาน ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนตามหลักธรรมทิศ 6 ที่ 5 คือ ทิศเบื้องต่ำ คือ การ ปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยการ ลุกขึ้นทำงานก่อนนาย เลิกงานหลังนาย รับแต่ของที่นายให้ สรรเสริญนายในที่ต่าง ๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ได้พยายามที่จะปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างบุคลากรในระบบทวิภาคี กับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีในทุก ๆ ด้านให้สูงขึ้น แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอเสนอแนะข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย ตามกรอบการวิจัย 7 M ดังนี้

1) ด้านการบุคลากร

1. บุคลากรในระบบทวิภาคี ควรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมในการประสานงานหรือการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสร้างการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย อันเป็นการสร้างความร่วมมือให้เกิดความเข้มแข็ง ให้สามารถป้องกันปัญหาจากภายนอกและสามารถขับเคลื่อนนโยบาย ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดความสมานฉันท์ รู้จักแบ่งปันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. บุคลากรในระบบทวิภาคี ควรส่งเสริมให้มีประสานงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกภาคทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน เห็นความสำคัญของในระบบทวิภาคีซึ่งจะส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

2) ด้านการบริหารงบประมาณ

1.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความชำนาญด้านงบประมาณ หรือการทำแผน แผนงานและโครงการร่วมกับเครือข่ายในระบบทวิภาคี เพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานในทิศทางเดียวกันอย่างบูรณาการ ซึ่งเป็นการป้องกันการซ้ำซ้อนของงบประมาณ โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ประสิทธิภาพ และมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

2.ในการจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ควรให้บุคลากรในระบบทวิภาคีมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทำให้เกิดการบูรณาการการประสานงานเรื่องงบประมาณร่วมกัน

3.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการบริหารงบประมาณ รวมทั้งร่วมกันเปิดเผยข้อมูลเรื่องงบประมาณในแต่ละโครงการที่หน่วยงานจัดทำ เช่น การติดป้ายแสดงรายละเอียดของโครงการ ซึ่ง

ต้องแสดงถึง ผู้รับผิดชอบโครงการ กำหนดระยะเวลาการจัดทำโครงการ รวมทั้งงบประมาณที่จัดทำด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

3) ด้านการบริหารงานทั่วไป

1.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันกับบุคลากรในระบบทวิภาคี เป็นประจำเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ถูกต้อง และนำผลการประชุม ข้อสรุปหรือข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการระดมความคิดเห็นต่อปัญหาต่าง ๆ ในการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการประสานงานกันในด้านความคิด ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน

2.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระบบทวิภาคี ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการวางโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง

4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

1.บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระบบทวิภาคี เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในงานคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมทำเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

2.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรร่วมกับบุคลากรในระบบทวิภาคี ในการร่วมกันดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ได้จากการจัดซื้อ หรือได้รับการสนับสนุนเพื่อใช้ในงานคุ้มครองแรงงาน

5) ด้านการบริหารคุณธรรม

1.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่อง จิตสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม โดยเน้นให้บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีมีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสเป็นธรรม
- มีจิตบริการ ยึดหลักความเสมอภาค ถูกต้อง รวดเร็ว
- มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาตนเองและองค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ
- มีความสามัคคี ศรัทธาในองค์กร รักษาเกียรติของตนเอง และดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

2.ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง การมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการประสานงานร่วมกันที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม โดยอาจนำหลักธรรมของศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรสนับสนุนให้บุคลากรในระบบทวิภาคี เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการประสานงานทุกระดับ

4.บุคลากรของรัฐทุกคนควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

5.นายจ้างควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดเพื่อความสงบสุขของสังคมตามหลักธรรมดังกล่าวในแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

6.ลูกจ้างควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม ที่กล่าวในแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

6) ด้านการให้บริการประชาชน

1.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการร่วมกันกับบุคลากรในระบบทวิภาคี เพื่อให้สนองตอบต่อตามความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการจัดทำแผน แผนงานหรือโครงการเพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

2.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีควรเปิดโอกาสหรือขอความร่วมมือจากบุคลากรในระบบทวิภาคีในการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

7) ด้านการบริหารเวลา

1.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ควรกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรในระบบทวิภาคี อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การร่วมกันกำหนดตารางเวลาการให้บริการประชาชน หรือการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ซึ่งจะต้องระบุถึงระยะเวลาที่แน่นอน เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องมีการประสานงานให้สามารถปฏิบัติงานตามตารางเวลาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ด้วย

2.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ควรร่วมกับบุคลากรในระบบทวิภาคี ในการทำกิจกรรมร่วมกัน จัดให้มีการประชุมร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เช่น จัดประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้เวลาในการประสานงานกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการมากขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวลึกหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ การสังเกตหรือสัมภาษณ์ ในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น 1) การบริหารบุคลากร (Man) ที่ยังเห็นไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ 2) การบริหารงบประมาณ (Money) ฯลฯ เพื่อจะได้ข้อค้นพบในเชิงลึกที่อาจเข้าไม่ถึงจากการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจควบคู่กัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การพัฒนาการบริหารการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ทำให้ได้ทราบและเข้าใจปัญหา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างบุคลากรในระบบทวิภาคีกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงงานจังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำตัวแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า ตัวแบบนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับตัวแบบอื่น ๆ

3. ศึกษาเชิงเปรียบเทียบความเห็นด้านการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างบุคลากรในระบบทวิภาคีของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ศึกษาเชิงเปรียบเทียบหรือค้นคว้าหลักธรรมที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ เพื่อแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

ข้อมูลปฐมภูมิ

มหามกุฏราชวิทยาลัย. มูลนิธิ. **พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 11, 21, 23, 25, 35.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏวิทยาลัย, 2525.

ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือทั่วไป

โชคชัย สุทธาเวช, ดร., ดร. ธีระ พงศ์อนันต์, ดร.สุธีกาญจน์ ไชยลาภ และธีรินทร์ ณ ถลาง. **การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฟีนิกซ์ คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2549.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. **ผู้บริหารยุคบริษัทภิบาล.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อินฟอร์มิเดียร บุคส์, 2545.

นิภา เมธธาวิชัย. **วิทยาการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543.

ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, 2548.

ส่งศรี ชมพูวงศ์. **การวิจัย.** นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547.

2) บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

จำเนียร จวงตระกูล, "ทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ตะวันตกกับทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ตามแนวพุทธศาสนา", 23 สิงหาคม 2551, <www.bldgroup.com/backend/work/file0683143022.doc> (23 August 2007).

3) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

กีรติ์พัชร เชาวลิต. "ปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการสถานีอนามัย ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท". **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548.

บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. "การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาวามขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย". **รายงานการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548.

บุญส่ง สมประสงค์. "การพัฒนาการบริหารจัดการของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)". **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548.

สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. "โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย". **รายงานการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548.

สำอาง แก้วประดับ. "การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี". **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.

ภาคผนวก

ภาผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. พระมหาโชว์ ทสฺนีโย (ดร.)

วุฒิการศึกษา	ป.ธ. ๗, พธ.บ., ศศ.ม.
	ปริญญาเอก
	สาขาสังคมศาสตร์ ม.มคธ ประเทศอินเดีย
	สาขาการพัฒนาและการปฏิรูปองค์กร
	ม.วิทยาศาสตร์การแพทย์ ประเทศฟิลิปปินส์
	สาขาการจัดการภาครัฐ ม.ราชภิฏสวนดุสิต
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม
	ม.มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ดร. วิภาวี ศรีเพียร

วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สถิติ)
	สถิติศาสตร์มหาบัณฑิต
	พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต
	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ประชากรศาสตร์)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. ดร. ศุภวรรณ นิลกำแหง

วุฒิการศึกษา	ปริญญาเอก (เศรษฐศาสตร์) ม. โตเกียว ประเทศญี่ปุ่น
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิจัย ธนาคารกสิกรไทย และที่ปรึกษาบริษัทเอกชน

ภาผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร.๐-๒ ๒๘๒-๘๓๐๒-๓ ต่อ ๒๔๕

ที่ ศธ ๖๐๐๒ (๑)/ว ๓๖๓ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาโชว์ ทสฺสนีโย (ดร.)

ด้วย นายสามนต์ สังข์ทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิจัยเพื่อสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" โดยมี ผศ.ดรชัย ท้าวมิตรเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ รศ.ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ ตามสำเนาแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด ที่ส่งมาพร้อมนี้แล้ว สำหรับวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และหวังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

นายสามนต์ สังข์ทอง โทร. ๐๘๖-๓๕๐๐-๐๗๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ วัดบวรนิเวศวิหาร ถ.พระสุเมรุ กทม. ๑๐๒๐๐
โทร. (๐๒) ๒๘๑-๖๔๒๗, ๒๘๒-๘๓๐๒-๓, ๒๘๒-๘๑๐๕,
๒๘๒-๘๑๐๙, ๒๘๒-๑๗๑๕ โทรสาร: (๐๒) ๒๘๑-๐๒๙๔

ที่ ศธ ๖๐๐๒ (๑) / ๐๙๓

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.วิภาวี ศรีเพียร

ด้วย นายสามนต์ สังข์ทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิจัยเพื่อสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" โดยมี ผศ.ดรชัย ท้าวมิตรเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ รศ.ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ ตามสำเนาแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด ที่ส่งมาพร้อมนี้แล้ว สำหรับวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ตึก สว.ธรรมนิเวศ ชั้น ๕
โทร. ๐-๒ ๒๘๒-๘๓๗๕ โทรสาร : ๐-๒ ๖๒๘-๐๕๔๗
นายสามนต์ สังข์ทอง โทร. ๐๘๖-๓๘๐๐-๐๗๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ วัดบวรนิเวศวิหาร ถ.พระสุเมรุ กทม. ๑๐๒๐๐
โทร. (๐๒) ๒๘๑-๖๔๒๗, ๒๘๒-๘๓๐๒-๓, ๒๘๒-๘๑๐๕,
๒๘๒-๘๑๐๙, ๒๘๒-๑๗๑๕ โทรสาร: (๐๒) ๒๘๑-๐๒๙๔

ที่ ศธ ๖๐๐๒ (๑)/๐๕๔

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ศุภวรรณ นิลกำแหง

ด้วย นายสามนต์ สังข์ทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิจัยเพื่อสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" โดยมี ผศ.ดรชัย ท้าวมิตรเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ รศ.ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ ตามสำเนาแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด ที่ส่งมาพร้อมนี้แล้ว สำหรับวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ตึก สว.ธรรมนิเวศ ชั้น ๕
โทร. ๐-๒ ๒๘๒-๘๓๗๕ โทรสาร : ๐-๒ ๖๒๘-๐๕๔๗
นายสามนต์ สังข์ทอง โทร. ๐๘๖-๓๘๐๐-๐๗๐

ภาผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

สารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี

.....

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนนทบุรี

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ปฏิบัติงานฝ่ายใด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่ใช้บริการ

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบทวิภาคีที่มีต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งหมด 84 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านศักยภาพการบริหารจัดการ

2) ด้านปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

3) ด้านแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบทวิภาคี ตามหลัก 7M ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

"ปัจจัยที่มีผลต่อระบบทวิภาคี" หมายถึง สิ่งที่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างที่ดีขึ้น

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะใช้ประกอบการจัดทำสารนิพนธ์ตามวัตถุประสงค์เท่านั้น จะไม่แสดงผลเป็นรายสถานประกอบกิจการและไม่อ้างอิงเป็นรายบุคคล

สามนต์ สังข์ทอง
นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) 18-25 ปี ☐ 2) 26-50 ปี ☐ 3) 51 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

☐ 1) ประถมศึกษา ☐ 2) มัธยมศึกษา

☐ 3) ปวช./ปวส. ☐ 4) ปริญญาตรี

☐ 5) สูงกว่าปริญญาตรี ☐ 6) อื่นๆ (โปรด).....

4. สถานะภาพ

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส ☐ 3) หย่า/แยกกันอยู่

5. รายได้

☐ 1) น้อยกว่า 5,000 บาท ☐ 2)5,001 - 10,000 บาท

☐ 3)10,001 - 20,000 บาท ☐ 4) 20,001 บาทขึ้นไป

6. ปฏิบัติงานในฝ่ายใด

☐ 1) ฝ่ายนายจ้าง ☐ 2) ฝ่ายลูกจ้าง ☐ 3) เจ้าหน้าที่ของรัฐ

7. ดำรงตำแหน่งระดับใด

☐ 1) ระดับบริหาร ☐ 2) บริหารระดับกลาง

☐ 3) ระดับผู้ปฏิบัติ ☐ 4) ระดับ อื่นๆ

8. ระยะเวลาที่ทำงานในนนทบุรี

☐ 1) น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2) 1-5 ปี ☐ 3) มากกว่า 5 ปี

9. จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ/ใช้หรือได้รับบริการจาก สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

☐ 1) ไม่เคย ☐ 2) 1-2 ครั้ง

☐ 3) 3-4 ครั้ง ☐ 4) 5 ครั้ง หรือมากกว่า

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการในการส่งเสริมระบบทวิภาคีที่มีต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็น หรือความรู้สึกจากประสบการณ์เกี่ยวกับเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการตามความคิดเห็นของท่าน (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.1 ด้านศักยภาพในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารบุคลากร (Man)						
1.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง					
2.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง					
3.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน					
4.	ในภาพรวม ท่านเห็นว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการบริหารบุคลากร					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.2 ศักยภาพในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารงบประมาณ (Money)						
5.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมอย่างเพียงพอ					
6.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ					
8.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ด้านการบริหารงบประมาณ					
1.3 ศักยภาพในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)						
9.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกัน					
10.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์					
11.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเป็นประจำเกี่ยวกับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ					
12.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการบริหารงานทั่วไป					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.4 ศักยภาพในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)						
13.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้างและลูกจ้าง					
14.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือเรื่อง การจัดซื้อ จัดทำวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ร่วมกันนายจ้างและลูกจ้าง					
15.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ					
16.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการ บริหารวัสดุอุปกรณ์					
1.5 ศักยภาพในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารคุณธรรม (Morality)						
17.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง					
18.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ					
19.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฝึกอบรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง					
20.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและด้านการบริหารคุณธรรม					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.6 ศักยภาพในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการให้บริการประชาชน (Market)						
21.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดให้บริการในเรื่อง การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ กับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างเป็นประจำ					
22.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง					
23.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมมือกับนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง					
24.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการให้บริการประชาชน					
1.7 ศักยภาพในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารเวลา (Minute)						
25.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน					
26.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้กำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น					
27.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้จัดสรรเวลาสำหรับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้างอย่างเพียงพอ					
28.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการบริ					
29.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การบริหารบุคลากร, การบริหารงบประมาณ, การบริหารงานทั่วไป, การบริหารวัสดุอุปกรณ์, การบริหารคุณธรรม, การให้บริการประชาชน,และการบริหารเวลา					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.1 ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการด้านการบริหารบุคลากร						
30.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง					
31.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง					
32.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน					
2.2 ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการด้านการบริหารงบประมาณ						
33.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณกับนายจ้างและลูกจ้าง					
34.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ กับนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ					
35.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ					
36.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์					
2.3 ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการด้านการบริหารงานทั่วไป						
37.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือในการจัดทำโครงการต่างๆ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ					
38.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดให้มีการประชุมร่วมกับนายจ้างและ ลูกจ้าง ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการเป็นประจำ					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.4 ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารอุปกรณ์						
39.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้วางแผนการใช้อุปกรณ์ เช่นการใช้แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง					
40.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อจัดทำวัสดุอุกรณ์ เช่นการพิมพ์แผ่นพับ บอร์ด เอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง					
41.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเปิดโอกาสให้ นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์					
2.5 ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารคุณธรรม						
42.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เรื่อง การบริหารจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง					
43.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดกิจกรรมในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง					
44.	บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง					
2.6 ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการให้บริการประชาชน						
45.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้บริการประชาชนเป็นประจำ					
46.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผนงาน/โครงการตามความต้องการของประชาชน					
47.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อจัดแบ่งพื้นที่ให้บริการประชาชนของแต่ละกลุ่มงานให้ชัดเจน					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.7 ปัญหาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารเวลา						
48.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างชัดเจน					
49.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำหนดขั้นตอนการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น					
50.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดสรรเวลาสำหรับการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้าง อย่างเพียงพอ					
3.1 แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารบุคลากร						
51.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
3.2 แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารงบประมาณ						
52.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการหรือปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบทวิภาคี รวมถึงให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ					
3.3 แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการด้านการบริหารงานทั่วไป						
53.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรขอความร่วมมือ หรือส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมระบบทวิภาคี					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.4 แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์						
54.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เช่น การใช้แผ่นพับ บอร์ดเอกสารประชาสัมพันธ์ ร่วมกันนายจ้างและลูกจ้าง และให้นายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจรับหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง					
3.5 แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารคุณธรรม						
ความคิดเห็น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม <u>เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปฏิบัติต่อนายจ้างและลูกจ้าง</u> เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ						
55.	เจ้าหน้าที่ควรยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีใจให้บริการ					
56.	เจ้าหน้าที่ควรมีความเมตตา มีความกรุณา มีมุทิตาจิตและมีอุเบกขา (การวางตัวเป็นกลาง) **(พรหมวิหาร)**					
57.	เจ้าหน้าที่ต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัย **(อคติ ๔)**					
58.	เจ้าหน้าที่ควร มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจและใช้ปัญญาในการทำงาน **(อิทธิบาท)**					
59.	เจ้าหน้าที่ควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน **(สาราณียธรรม)**					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความคิดเห็น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม <u>นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง</u> เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ						
60.	นายจ้างควร มีความเมตตา มีความกรุณา มีมุทิตาจิตและมีอุเบกขา (การวางตัวเป็นกลาง) **(พรหมวิหาร)**					
61.	นายจ้างควร มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์และวางตนเหมาะสม **(สังคหวัตถุ)**					
62.	นายจ้างควรมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกัน ให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน **(สาราณียธรรม)**					
63.	นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยการรู้จักหาทรัพย์ รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตร และเลี้ยงชีพตามสมควรแก่รายได้ **(ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์)**					
64.	นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อกฎแห่งกรรมที่ว่าทำดี ได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและใช้ปัญญา **(สัมปรายิกัตถประโยชน์)**					
65.	นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการ มอบงานตามกำลัง เลี้ยงดูให้อิ่ม รักษาเวลาเจ็บไข้ แจกสิ่งของบ้าง **(ทิศ๖ ทิศที่ ๕ คือ ทิศเบื้องต่ำ)**					
66.	นายจ้างต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัย **(อคติ)**					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความคิดเห็น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง เพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ						
67.	ลูกจ้างต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ไม่ยักยอก เบียดบังทรัพย์ ทำให้นายจ้างเสียหาย					
68.	ลูกจ้างต้องมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ พูดจาไพเราะ ประพฤติตนเป็นประโยชน์และวางตนเหมาะสม **(สังคหวัตถุ)**					
69.	ลูกจ้างต้องมีความระลึกถึงกัน มีความรักให้ต่อกันให้ความเคารพและมีความเป็นเอกภาพพร้อมเพรียงทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน **(สาราณียธรรม)**					
70.	ลูกจ้างต้องการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ในปัจจุบัน ด้วยการรู้จักหาทรัพย์ รู้จักรักษาทรัพย์ รู้จักคบมิตร และเลี้ยงชีพตามสมควรแก่รายได้ **(ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์)**					
71.	นายจ้างควรการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ภายหน้า เชื่อกฎแห่งกรรมที่ว่าทำดี ได้ดีทำชั่ว ได้ชั่ว รักษากายวาจาให้มีระเบียบ ถึงพร้อมด้วยการเสียสละและใช้ปัญญา **(สัมปรายิกัตถประโยชน์)**					
72.	ลูกจ้างต้องมีวามเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กร มีความขยันหมั่นเพียร มีสติ มีสมาธิและมีปัญญาที่มั่นคง ในการทำงาน **(พละ)**					
73.	ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยการ ลุกขึ้นทำงานก่อนนาย เลิกงานหลังนาย รับแต่ของที่ นายให้ สรรเสริญนายในที่ต่างๆ **(ทิศ๖ ทิศที่ ๕ คือ ทิศเบื้องต่ำ)**					
74.	ลูกจ้างต้องไม่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูมหรสพ เล่นการพนัน คบคชั่วเป็นมิตร เกียจคร้านการงาน **(อบายมุข)**					
75.	ลูกจ้างต้องไม่มีความลำเอียงเพราะชอบ โกรธ หลงผิดและกลัวภัย **(อคติ)**					
76.	**ปฏิบัติตนตามหลัก มงคล ๓๘** ได้แก่ การไม่คบคนพาล เป็นคนเคารพระเบียบวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ทำงานโดยไม่คั่งค้าง ไม่ดื่มเครื่องดองของเมา มีความเคารพ มีความยินดีในทรัพย์สินของตน รู้จักบุญคุณผู้เคยเกื้อกูล มีความอดทน เป็นต้น					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
77.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการให้ความรู้และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง					
78.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรจัดการอบรมให้ความรู้และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มขึ้น					

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข การส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.6 แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการให้บริการประชาชน						
79.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรร่วมมือกับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจัดทำแผน แผนงานหรือโครงการ ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง					
3.7 แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ด้านการบริหารเวลา						
80.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ รวมถึงกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ และระยะเวลาการปฏิบัติงานของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน					
81.	ในภาพรวม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ ในปัจจุบัน สูงกว่าในอดีต					
82.	ในภาพรวมสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ สูงกว่าในจังหวัดใกล้เคียงอื่น					
83.	ในภาพรวมสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจะมีการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ และสนองตอบความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น					
84.	ในภาพรวมสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจะมีการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการตามความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ในการที่ตอบแบบสอบถามนี้

ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล : นายสามนต์ สังข์ทอง

วัน เดือน ปี เกิด : วันที่ 11 มิถุนายน 2500

ชาติภูมิ : หมู่ที่ 1 ตำบลเต่าเล่า อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่อยู่ปัจจุบัน : หมู่บ้านสุวรรณนิเวศน์ ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240

การศึกษา

พ.ศ. 2520 : ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างก่อสร้าง

พ.ศ. 2523 : ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาช่างโยธา

พ.ศ. 2536 : วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิทยาลัยครูจันทรเกษม

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

พ.ศ. 2548-2551 : นักวิชาการแรงงาน 7ว
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

ปัจจุบัน : นักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ