

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและสภาพปัญหา

การจัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นวิวัฒนาการของการบริหารแรงงานด้านหนึ่งที่เกิดขึ้นในยุคที่อุดมการณ์ของคนไทยเกิดความแตกแยกและขัดแย้งอย่างรุนแรงในเรื่องระบบการบริหารประเทศของรัฐบาลในยุคนั้น สถานการณ์ขณะนั้นรัฐบาลถูกกดดันอย่างรุนแรงจากผู้ใช้แรงงานซึ่งจะเห็นได้จากที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอย่างมากมายและต่อเนื่อง รัฐบาลโดยคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน จึงหาวิธีที่จะลดปัญหาดังกล่าว คณะนักวิชาการซึ่งเป็นที่ปรึกษาได้เสนอทางออกว่า ควรจัดตั้งองค์กรระดับชาติที่ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล ร่วมเป็นคณะกรรมการ คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน จึงออกคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน

ตามข้อ 2 ของคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์การ ไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 20 คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 10 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ทั้งนี้ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่มีข้าราชการประจำอีก 5 คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน ให้บรรดาสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น

ต่อมาปี พ.ศ. 2536 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น ตามมาตรา 10 ของพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน โดยแยกงานด้านสวัสดิการสังคมออกไป ตามมาตรา 4 ของพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้โอนมาอยู่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และอยู่ภายใต้กระทรวงแรงงานในปัจจุบัน

ตามข้อ 3 ของคำสั่งคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 4 ปี

จากคำสั่งฯ ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งวิธีการที่มาของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ แตกต่างกันไป ทั้งการแต่งตั้งและเลือกตั้ง ดังนั้นวิธีการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ตามบทบัญญัติในคำสั่งคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ไม่ได้ระบุคุณสมบัติและวิธีการได้มาซึ่งกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ทั้งในส่วนของการกรรมการผู้แทนที่เป็นข้าราชการประจำ 5 คน และมีได้เป็นข้าราชการประจำอีก 5 คน ในทางปฏิบัติใช้อำนาจทางการบริหารของกระทรวงแรงงานพิจารณาแต่งตั้งขึ้น โดยการคัดเลือกรายชื่อบุคคลจากบัญชีรายชื่อ พร้อมประวัติบุคคล (สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ เสนอ) และปัจจุบันใช้วิธีแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้นเพื่อพิจารณา คัดเลือกบุคคลแล้วเสร็จนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาแต่งตั้ง

ส่วนที่ 2 การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของคำสั่งคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 กำหนดไว้ชัดเจนว่าใช้วิธีการเลือกตั้งโดยสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างทั่วประเทศ ซึ่งวิธีการเลือกตั้งดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. 2536

วิธีการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ตามรายละเอียดดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ที่มีกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการและรายละเอียดของการดำเนินงานที่ซับซ้อน เพื่อให้ได้บุคคลทั้ง 3 ฝ่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย บริหารและพัฒนา รวมทั้งมาตรการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของประเทศตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในคำสั่งคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ข้อ 1 (เอกสารที่ 3 ในภาคผนวก) ในฐานะที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว เห็นว่ากระบวนการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการ

แต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและเท่าที่ผ่านมายังไม่มีเอกสาร คำแนะนำ หรือคู่มือใดๆ เพื่อให้ศึกษาขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ดังนั้นผู้ขอรับการประเมินจึงสนใจที่จะศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาจัดทำเป็นเอกสาร โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์และสนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดต่อไป และผู้สนใจทั่วไป

1.3 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษากระบวนการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 13) ซึ่งเป็นชุดปัจจุบัน (6 กันยายน 2547 - 6 กันยายน 2549)

1.4 นิยามศัพท์

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คือ องค์กรไตรภาคีที่นายกรัฐมนตรีจัดตั้งขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2519 เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 20 คน ซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี มีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 10 คน เป็นข้าราชการประจำ 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อข้าราชการประจำอีก 5 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ฝ่ายละ 5 คน โดยเลือกตั้งจากสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงกระบวนการ หลักการ ขั้นตอน วิธีการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค

1.5.2 ได้แนวทางสำหรับการดำเนินงานการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุคต่อไปได้อย่างถูกต้อง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาคณะกรรมการสภา
ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ผู้จัดทำได้แบ่งแนวทางการศึกษา รวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 ความหมาย ความสำคัญของการสรรหา

2.2 แนวคิดระบบไตรภาคี

2.3 การนำระบบไตรภาคีด้านแรงงานมาใช้ในประเทศไทย

2.1 ความหมายของการสรรหา

ไพโรจน์ อุลิก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ให้ความหมายและความสำคัญของการสรรหาไว้ ดังนี้

การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และ
เจตคติที่เหมาะสมกับองค์การ โดยดำเนินการกระตุ้นจูงใจ ให้มีความสนใจ และยอมรับที่จะทำงาน
ในองค์การ

ความสำคัญของการสรรหา

การสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เพราะประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นผลมาจากการมีบุคลากรที่มีความรู้มี
ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เหมาะสม มาปฏิบัติงานในหน้าที่ ในทางตรงกันข้ามถ้า
การสรรหาไม่สามารถหาบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าและมีโอกาส
ล้มเหลวในการดำเนินงานได้ เพราะองค์การต้องรับภาระด้านเวลา ประสิทธิภาพ และค่าใช้จ่ายทั้ง
ทางตรงและทางอ้อม ในการแก้ปัญหาการขาดบุคลากร หรือขาดบุคลากรที่เหมาะสมกับงานและ
เป็นการยากที่จะถอดถอนบุคลากร ภายหลังจากการรับเข้าทำงานแล้ว

การสรรหาต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน คือ

2.1.1 เกิดตำแหน่งว่างในองค์การ

2.1.2 วิเคราะห์งานและการวางแผนการสรรหา

2.1.3 ดำเนินการสรรหาผู้สมัครจากแหล่งภายในหรือแหล่งภายนอก

2.1.4 ประเมินผู้สมัครโดยกระบวนการคัดเลือก

2.1.5 พึงพอใจในผู้สมัคร

การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การสรรหาจะเริ่มตั้งแต่การแสวงหากันเข้ามาทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงาน การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป การสรรหาพนักงานใหม่ เพื่อให้ได้บุคคลที่ตรงตามความต้องการขององค์กร จึงต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาให้ผู้มีความสามารถสนใจมาสมัครงาน (พยอม วงศ์สารศรี, 2538)

2.2 แนวคิดระบบไตรภาคี

ตามความเห็นของ Beatrice Webb (อ้างในยุทธการ โภษากุล, 2547 : 27) ซึ่งเป็นเจ้าของหลักการ Collective Bargaining เชื่อว่าข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่สืบเนื่องมาจากค่าจ้าง สวัสดิการ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน และอำนาจในการเจรจาต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันนั้น ผู้ที่จะสามารถให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทั้งสองฝ่ายได้ก็คือรัฐบาล ซึ่งเป็นความเชื่อถือและเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับและพัฒนาไปสู่ระบบไตรภาคี

ตามความเห็นของ Robert Heron (อ้างในยุทธการ โภษากุล, 2547 : 28) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการบริหารแรงงานแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวว่า ไตรภาคี (Tripartite) หมายถึง การมีส่วนร่วม หรือการมีส่วนร่วมจากสามฝ่าย ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสามส่วนหรือสามฝ่ายในแนวความคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น สามฝ่าย หมายถึง รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง

นิยามระบบไตรภาคีของ ILO (อ้างในยุทธการ โภษากุล, 2547 : 28) หมายถึง การปฏิบัติการใดๆ ร่วมกันระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกัน

ระบบไตรภาคี (อ้างในยุทธการ โภษากุล, 2547 : 28) หมายถึง ระบบที่เกิดขึ้นจากแนวที่มุ่งผดุงความยุติธรรมในสังคมเนื่องจากสถานภาพของนายจ้างย่อมเหนือกว่าลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งหากปล่อยให้ไปไปตามความต้องการหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว อาจทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบและไม่ได้รับความเป็นธรรม ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้าแทรกแซงและเกี่ยวข้องกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างด้วยในฐานะฝ่ายที่สาม ซึ่งระบบนี้ยึดถือการมีส่วนร่วมของทั้งสามฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นและไม่ก่อให้เกิดปัญหากระทบต่อความสงบสุขในระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติโดยส่วนรวม

ระบบไตรภาคี (Tripartism) (อ้างในยุทธการ โกษากุล, 2547 : 28) คือกลไกที่จะเอื้อให้สามฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีปฏิสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร การปรึกษาหารือ ร่วมสามฝ่าย การเจรจาไกล่เกลี่ยร่วมกันสามฝ่าย และการตัดสินใจร่วมกัน

โดยทั่วไป ระบบไตรภาคีเป็นการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงของสามฝ่ายในการปรับเปลี่ยนหรือกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมร่วมกัน โดยใช้การปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรอง(อ้างในยุทธการ โกษากุล, 2547 : 28)

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, (2547 :13) ได้แสดงความเห็นไว้ในไตรภาคีปริทัศน์ว่า กรณีของประเทศไทย ภาครัฐได้ใช้รูปแบบการบริหารงานในระบบไตรภาคี เพื่อเป็นกลไกการทำงานของระบบราชการ ซึ่งนักวิชาการ เช่น แล คิลกวิทย์รัตน์ เห็นว่า องค์กรไตรภาคีทั้งหลายทำหน้าที่เป็นกลไกการโยกย้ายเอาอำนาจการตัดสินใจจากระดับลูกจ้างและนายจ้างแต่ละราย แต่ละองค์กรไปกระจุกอยู่ในมือรัฐบาล จึงเป็นกรณีที่รัฐบาลเป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่าทุกฝ่าย อันขัดกับหลักการของระบบไตรภาคี ซึ่งเป็นความพยายามอย่างไม่หยุดยั้งที่จะส่งเสริมให้ผู้แทนของลูกจ้างและนายจ้างมีสถานะเท่าเทียมกับผู้แทนของรัฐบาล

2.3 การนำระบบไตรภาคีด้านแรงงานมาใช้ในประเทศไทย

จำเนียร จวงตระกูล (2548 : 5) ได้กล่าวไว้ในเอกสารประกอบการประชุม เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรไตรภาคีด้านแรงงานว่า

“ประเทศไทยเป็น 1 ใน 4 ประเทศในเอเชียที่เป็นสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 โดยใช้ระบบไตรภาคีเป็นฐานในการจัดตั้งและดำเนินงาน ประเทศไทยได้นำเอาระบบไตรภาคีมาใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2499 ในการร่างและแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยคณะกรรมการที่แก้ไขร่างกฎหมายดังกล่าว ประกอบด้วยตัวแทนทั้งจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง และรัฐบาลได้กำหนดให้มีการบริหารงานระบบไตรภาคีในนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลที่แน่ชัดขึ้น โดยบรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การนำเอาระบบไตรภาคีมาใช้ในประเทศไทยประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามการนำเอาระบบไตรภาคีซึ่งเป็นแนวคิดแบบตะวันตกมาใช้ในประเทศไทยนั้นมีข้อสมมติฐานคล้ายๆ กับการนำเอาทฤษฎีตะวันตกอื่นๆ มาใช้ กล่าวคือ มีลักษณะเป็นแบบ "Parochial" คือ เหมา (assume) เอาว่าวัฒนธรรมทั่วโลกเหมือนกันหมด (assumed universality) คือเห็นว่าทฤษฎี

หรือระบบที่คิดขึ้นมาในประเทศหนึ่งสามารถนำไปใช้ได้เหมือนกันหมดในทุกประเทศทั่วโลก ซึ่งอาจเป็นความจริงเพียงบางส่วน เพราะวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันไปในรายละเอียดมาก เช่น ความหิวทุกคนมีความหิวเหมือนกันทั่วโลก แต่หิวแล้วจะกินอะไร? หรือจะกินอย่างไร? ย่อมแตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น

เกี่ยวกับการนำทฤษฎีตะวันตกมาใช้ในประเทศไทยนั้น นักวิชาการหลายท่านพบว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการนำทฤษฎีตะวันตกมาใช้ในประเทศไทยเป็นอันมาก เช่น สังกิต พิริยะรังสรรค์ (Piriyarangson, 1989) โชคชัย สุทธาวศ (Suttawet, 1994) และจำเนียร จวงตระกูล (Joungtrakul, 2005) นอกจากนี้สุนทรีย์ โคมินทร์ (Komin, 1990) ได้ให้ความเห็นว่า

... จากมุมมองทางด้านวัฒนธรรม ค่านิยมในองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผลหรือถ้าจะกล่าวให้เฉพาะเจาะจงลงไปคือการบริหารที่มีประสิทธิผล ไม่สามารถที่จะนำเอาทฤษฎีทางการบริหารต่างๆ จากต่างประเทศมาใช้โดยยกมาทั้งดุ้นได้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่สามารถเลือกสไตส์การบริหารได้ตามอำเภอใจ สิ่งที่เป็นไปได้ขึ้นอยู่กับสภาพวัฒนธรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของผู้มาเป็นอย่างมาก การเลือกทฤษฎีการบริหารที่ไม่เหมาะสมมีประโยชน์น้อยและอาจเป็นผลร้ายมากกว่าผลดี (Komin, 1990, p.262)

ในขณะเดียวกัน Kreitner นักวิชาการอเมริกัน ได้แสดงความเห็นโดยอาศัยผลงานวิจัยของ Hofstede (1984) เอาไว้ดังต่อไปนี้

เป็นความไร้เดียงสาที่คาดหวังว่าจะนำเอาทฤษฎีต่างๆ ไปใช้ได้โดยอัตโนมัติในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก เช่น ทฤษฎีการบริหารที่สร้างขึ้นโดยคนอเมริกันซึ่งสะท้อนความเป็นปัจเจกนิยมเต็มเปี่ยมของคนอเมริกันนั้นไม่สามารถที่จะนำไปใช้ได้ในประเทศ เช่น เม็กซิโก บราซิล และญี่ปุ่น ซึ่งไม่ส่งเสริมปัจเจกนิยม (Kreitner, 1998, pp.114-115)

จำเนียร จวงตระกูล (Joungtrakul, 2003) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการนำเอาทฤษฎีตะวันตกมาใช้ในประเทศไทยไว้ดังต่อไปนี้

การนำเอาทฤษฎีการบริหารแบบตะวันตกมาใช้ในประเทศไทยตามปกติแล้วก็มักจะกระทำโดยวิธีการแบบรุนแรงและเป็นแบบยกมาทั้งดุ้นทั้งนี้เนื่องจากความจริงที่ว่าการเรียนการสอนในระบบการศึกษาและการฝึกอบรมทางการบริหารบ้านเราใช้ทฤษฎีการบริหารแบบตะวันตกเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้การนำเอาทฤษฎีตะวันตกมาใช้ในประเทศไทยมักจะ

กระทำแบบแยกเป็นส่วนย่อยๆ โดยไม่ได้มีการวางแผนและนำสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามที่ควรจะเป็น การนำเอาทฤษฎีตะวันตกมาใช้มักจะมุ่งที่ส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง โดยเน้นที่วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ส่วนกระบวนการหรือระเบียบวิธีนั้น มิได้ดำเนินการจัดทำขึ้นมาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ส่วนที่เลวร้ายที่สุดคือมิได้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและมิได้มีการเตรียมพร้อมสำหรับบุคคลที่จะปฏิบัติตามกระบวนการและ ระเบียบวิธีที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการนำเอาทฤษฎีตะวันตกมา ใช้สมควรจะได้กระทำแบบครบวงจร (Joungtrakul, 2003.p.18)”

การนำเอาแนวคิด ทฤษฎี หรือวัฒนธรรมตะวันตกที่เกี่ยวกับระบบไตรภาคีมาใช้ในประเทศไทย อาจนำไปสู่ปัญหาความแตกต่าง ขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรม และปัญหาอื่นๆ ได้ แต่ในทัศนะ ของผู้จัดทำ เห็นว่า เป็นสิ่งที่น่าจะเป็นผลดีมากกว่า ถ้าหากได้เรียนรู้ถึงวัฒนธรรมทั้งสองวัฒนธรรม อย่างลึกซึ้งซึ่งแทนที่จะละทิ้งวัฒนธรรมหนึ่งเพื่อไปใช้อีกวัฒนธรรมหนึ่งแทน หรืออาจผสมผสาน ระหว่างวัฒนธรรมนั้นเข้าด้วยกัน และกระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการนำระบบไตรภาคี มาใช้ในการบริหารงานด้านแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการไตรภาคีแต่ละคณะมีโครงสร้างประกอบด้วย ผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้การบริหารแรงงาน และการมีส่วนร่วม โดย การนำระบบการรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวางแผน นโยบาย การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ล้วนแต่เป็นประโยชน์ที่ได้รับจาก ระบบไตรภาคีทั้งสิ้น

บทที่ 3

กระบวนการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 13)

จากการศึกษาในบทที่ 2 พบว่าในการสรรหานุคคลเพื่อเข้าร่วมทำงานในองค์กร หรือหน่วยงานในระบบไตรภาคีมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับคนเกินกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ โดยเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งระบบไตรภาคีกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปด้วยกันจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้คนมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน สนับสนุนเกื้อกูลกันประกอบกับกระบวนการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้ได้บุคคลที่ดีเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2519 ข้อ 1 กำหนดให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาล ในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ดังนี้

1. พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสม ขจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงาน
2. เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข
3. เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านแรงงาน รวมถึงการดูแลให้การศึกษาอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรด้วย
4. เสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่
5. ประสานการให้ความช่วยเหลือต่างๆ ในด้านการศึกษาอบรมจากองค์กร มูลนิธิ หรือสถาบันอื่น ทั้งที่มาจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ
6. ให้คำแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่างๆ ทั้งที่เป็นของรัฐ เอกชนและประชาชนทั่วไป

วิธีการสรรหากรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ แบ่งออกเป็น

2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

ส่วนที่ 2 การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

3.1 การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล (ชุดที่ 13)

การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล จำนวน 10 คน ประกอบด้วยข้าราชการประจำ 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่มีใช้ข้าราชการประจำอีก 5 คน ตามปร.47 ไม่ได้ระบุคุณสมบัติและวิธีการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลทั้งสองประเภทไว้ แต่กำหนดให้ปลัดกระทรวง (มหาดไทย ซึ่งปัจจุบันได้โอนภารกิจมาอยู่ในกระทรวงแรงงาน จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวงแรงงาน) เป็นผู้เสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง สืบเนื่องจากปร.47 ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการได้มาของผู้แทนฝ่ายรัฐบาล จากการศึกษาการสรรหาผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ชุดปัจจุบัน ซึ่งเป็นชุดที่ 13 พบว่าการพิจารณา สรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล เป็นการพิจารณา สรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลทั้งที่มาจากข้าราชการประจำและผู้ทรงคุณวุฒิควบคู่ไปด้วยกันแต่จะแยกวิธีการ ขั้นตอนการพิจารณากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่มาจากข้าราชการประจำก่อนแล้วเสร็จจึงจะพิจารณากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นลำดับถัดไป

การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

3.1.1 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จัดทำหนังสือเสนอขอความเห็นชอบแนวทาง หลักการต่อปลัดกระทรวงแรงงานก่อนว่าสมควรใช้วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 พร้อมทั้งจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาฯ ขึ้นเพื่อดำเนินการ เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและลงนาม ในคำสั่งกระทรวงแรงงาน แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 13) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน กรรมการประกอบด้วย อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม เลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน

แห่งชาติ เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน เป็นเลขานุการ (เอกสารที่ 6 ในภาคผนวก)

ในกรณีที่ปลัดกระทรวงแรงงานไม่เห็นชอบตามแนวทางที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ เสนอให้ดำเนินการตามข้อสั่งการของปลัดกระทรวงแรงงานต่อไป

3.1.2 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ดำเนินการจัดส่งคำสั่งกระทรวงแรงงาน เรื่องแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ชุดที่ 13 ให้กรรมการทราบ

3.1.3 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จะต้องเตรียมการประชุม ดังนี้

1) ขอความเห็นชอบต่อประธาน เพื่อกำหนดนัด วัน เวลาประชุมคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 ครั้งแรก ในระหว่างนี้จะต้องจัดเตรียมข้อมูลประกอบการประชุมสรรหา ได้แก่ รายชื่อกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ชุดที่ผ่านมา (ชุดที่ 12) ที่สามารถดำรงตำแหน่งได้อีก 1 สมัย (เนื่องจากปร.47 ระบุว่ากรรมการสภาที่ปรึกษาฯ อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 4 ปี) รายชื่อกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ในอดีตย้อนหลังประมาณ 5 ชุด โดยแยกออกเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการประจำ พร้อมทั้งชื่อหน่วยงาน(ในขณะนั้น) โดยปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

2) เมื่อประธานกำหนดนัดวัน เวลา ประชุมคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 แล้วสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จะต้องจัดทำหนังสือเชิญประชุม ระเบียบวาระการประชุม พร้อมทั้งส่งหนังสือเชิญประชุมดังกล่าวให้คณะกรรมการสรรหาฯ ทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ต้องจัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่าง เครื่องดื่ม ไว้ล่วงหน้าด้วย

3.1.4 การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ชุดที่ 13 ได้มีการจัดประชุมรวม จำนวน 2 ครั้ง การประชุมครั้งแรก (ครั้งที่ 1/2547 ในวันที่ 28 มกราคม 2547) เป็นการพิจารณา สรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล โดยคณะกรรมการสรรหาฯ ได้พิจารณาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ และทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเป็นหลักก่อนแล้วจึงพิจารณา สรรหา บุคคลที่มาจากข้าราชการประจำ (จำนวน 5 คน) และหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจข้างต้น

ผลจากการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ครั้งที่ 1 จะได้ว่ารายชื่อบุคคลที่เป็นข้าราชการประจำ(บางคนทีคณะกรรมการสรรหาฯ เจาจง) และหน่วยงานทีคณะกรรมการสรรหาฯ มีมติเห็นชอบด้วยเหตุผล ดังนี้

1) กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักทีรับผิดชอบการบริหารแรงงานของประเทศ (ได้พิจารณาแต่งตั้งรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายไพศาล พฤฒิพร) ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์) เป็นกรรมการ

2) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานสำคัญในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (ได้พิจารณาแต่งตั้งรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(นายกิตติศักดิ์ สินธุวนิช) ซึ่งทำหน้าที่กำกับ ดูแลงานด้านพัฒนาคน สังคมและชุมชน) เป็นกรรมการ

3) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นหน่วยงานที่เป็นที่ปรึกษากฎหมายของรัฐ มีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการร่างกฎหมายแก่หน่วยงานต่างๆ (ได้พิจารณาแต่งตั้งรองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา (นางสาวพวงเพชร สารคุณ) ซึ่งทำหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุมฝ่ายกฎหมายสวัสดิการและสังคม) เป็นกรรมการ

4) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำและการฝึกอบรมผู้ประกอบการ และบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้น่าแนวคิดและวิธีการเพิ่มผลผลิตไปปฏิบัติรวมทั้งวิจัย พัฒนา รวบรวม และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต สภาที่ปรึกษาฯ จะได้รับประโยชน์จากผู้แทนในหน่วยงานนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในภารกิจด้านการให้การศึกษา อบรม ตลอดจนเสนอหลักสูตรการศึกษาต่างๆ แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐ มติทีประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นชอบเสนอชื่อนายวิชชัย ตั้งสง่า ผู้อำนวยการสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เป็นกรรมการ

5) นักวิชาการจากสถาบันการศึกษา เป็นหน่วยงานทีมีบุคคลทีมีความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการทีจะเป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนโยบายด้านการพัฒนาแรงงาน มติประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นชอบเสนอชื่อนายชนินทร์ มีโกศล ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณา สรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่มา จากข้าราชการประจำเรียบร้อยแล้ว จะพิจารณา สรรหากรรมการในส่วนของกรรมการผู้แทนฝ่าย รัฐบาลที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นลำดับถัดไป โดยพิจารณาข้อมูลที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จัดเตรียมประกอบการพิจารณา ได้แก่ รายชื่อบุคคลที่เป็นกรรมการ ชุดปัจจุบันและสามารถปฏิบัติ หน้าที่ต่อไปได้อีก 1 วาระ แล้วจึงคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน สังคม กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งผู้ที่มีประสบการณ์ด้านแรงงาน มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ได้เห็นชอบรายชื่อบุคคลในส่วนของกรรมการผู้แทนฝ่าย รัฐบาลที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถเป็นกรรมการได้อีก 1 วาระ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอไว้ ในเอกสารประกอบการประชุม (มีเพียง 1 คน คือ นายจำลอง ศรีประสาธน์ อดีตรองปลัดกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นชอบให้ทาบทามเป็น กรรมการอีกครั้ง) และพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม อีกจำนวน 5 ราย รวมเป็น 6 ราย เพื่อเลือก สรรองไว้ จำนวน 1 ราย

มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2547 เห็นชอบให้นำรายชื่อนักวิชาการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ พร้อมรายชื่อบุคคลผู้แทน ฝ่ายรัฐบาลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิที่สมควรแต่งตั้งเป็นกรรมการในสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 13 เสนอ ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการก่อน เมื่อรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแล้ว กระทรวงแรงงานจึงมีหนังสือขอให้หน่วยงานนั้น ส่งรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมมาเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในส่วนของข้าราชการประจำ และดำเนินการ ทาบทามบุคคล เพื่อเข้าร่วมเป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิ

สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการทาบทามบุคคลตามมติของคณะกรรมการ สรรหาฯ ปรากฏว่าบุคคลที่สรรหาเพื่อเป็นกรรมการในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิตอบปฏิเสธ จำนวน 2 ราย จึงทำให้ต้องมีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ครั้งที่ 2/2547 ในวันที่ 9 กรกฎาคม 2547 ซึ่งเป็นการพิจารณา สรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบปฏิเสธ จำนวน 2 ราย ในการประชุมนี้สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ได้จัดเตรียมข้อมูลรายชื่อบุคคลที่เหมาะสม เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา จำนวน 6 ราย ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ มีมติเห็นชอบใน รายชื่อบุคคล จำนวน 2 ราย เพื่อทดแทนเป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งที่ประชุมได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการทาบทามบุคคลดังกล่าว เพื่อเสนอ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

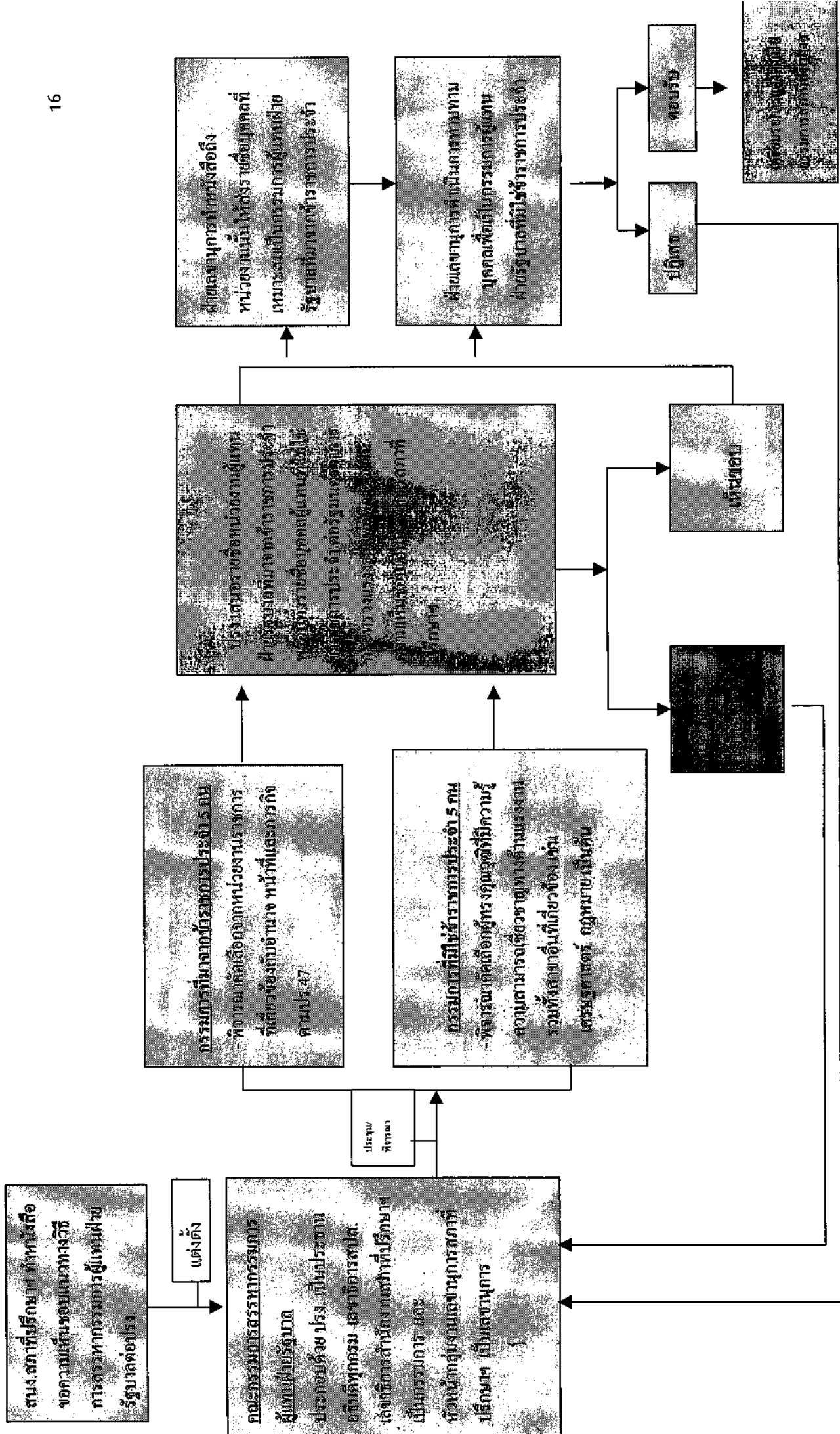
ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ไม่เห็นชอบในรายชื่อตามที่เสนอสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จะต้องจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อพิจารณา สรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นมาใหม่ให้ครบเต็มจำนวน

รายชื่อบุคคลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการสรรหาฯ กัดเลือกเพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งต่อไป มีดังนี้

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1) นายชำนาญ พงนา | อดีตรองปลัดกระทรวงมหาดไทย |
| 2) นายจำลอง ศรีประสาธน์ | อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงานและ-
สวัสดิการสังคม (และเป็นกรรมการ ชุดที่ 12) |
| 3) นายกมลชัย รัตนสากววงศ์ | ผู้อำนวยการโครงการคุชฌิบัณฑิตศึกษาทาง-
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ |
| 4) นายวุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์ | กรรมการผู้อำนวยการสถาบันสหสวรรค์ |
| 5) นายสรายุทธิ ไพฑูรย์พงษ์ | ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา-
ประเทศไทย |

จะเห็นได้ว่า การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อสรรหาบุคคลเป็นกรรมการในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 ครั้งที่ 1 (28 มกราคม 2547) กับการประชุมในครั้งที่ 2 (9 กรกฎาคม 2547) มีระยะห่างประมาณ 6 เดือน เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวง-แรงงานได้มีหนังสือถึงทุกกรมและสำนักงานประกันสังคม เพื่อขอทราบความเห็นเกี่ยวกับสภาที่ปรึกษาฯ ว่า สมควรดำรงอยู่ต่อไป หรือไม่ หากเห็นว่าสมควรอยู่ต่อไปควรปรับปรุง ปร.47 ให้เป็นพระราชบัญญัติ หรือไม่ ซึ่งความเห็นจากทุกกรมและสำนักงานประกันสังคม เห็นว่าสภาที่ปรึกษาฯ สมควรดำรงอยู่ต่อไปและควรปรับปรุง ปร.47 ให้เป็นพระราชบัญญัติ ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบให้กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลางไปพิจารณาดำเนินการ จึงทำให้การแต่งตั้งคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 13 (6 กันยายน 2547) ล่าช้ากว่าที่กำหนดไม่แล้วเสร็จทันการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการชุดเดิม (26 กุมภาพันธ์ 2547) ทำให้คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็น ขั้นตอน วิธีการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 13 ที่ชัดเจนขึ้นผู้จัดทำขอเสนอขั้นตอนการสรรหา ดังนี้

การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 13)



3.2 การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ฝ่ายละ 5 คน คำสั่งในปร.47 ข้อ2 ข้างต้นระบุไว้ชัดเจน โดยปลัดกระทรวงแรงงานเสนอรายชื่อกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากสหภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้างทั่วประเทศ ปัจจุบันหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทในการดำเนินงานและจัดการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คือ กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. 2536 ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2536

ตามระเบียบดังกล่าวฯ ข้อ6 กำหนดว่า "เมื่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ใกล้จะพ้นจากตำแหน่งตามวาระและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับแจ้งจากเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อเสนอรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ"

การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ดำเนินการ) มีวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

3.2.1 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ มีหนังสือถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน โดยอาศัยระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (เอกสารที่4 ในภาคผนวก) พร้อมทั้งจัดส่งรายชื่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งกรรมการติดต่อกันครบ 4 ปี ก่อนที่คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดปัจจุบันจะพ้นวาระประมาณ 3 - 4 เดือน

3.2.2 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จะต้องประสานวัน เวลา สถานที่เลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.2.3 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ดำเนินการขออนุมัติโอนเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

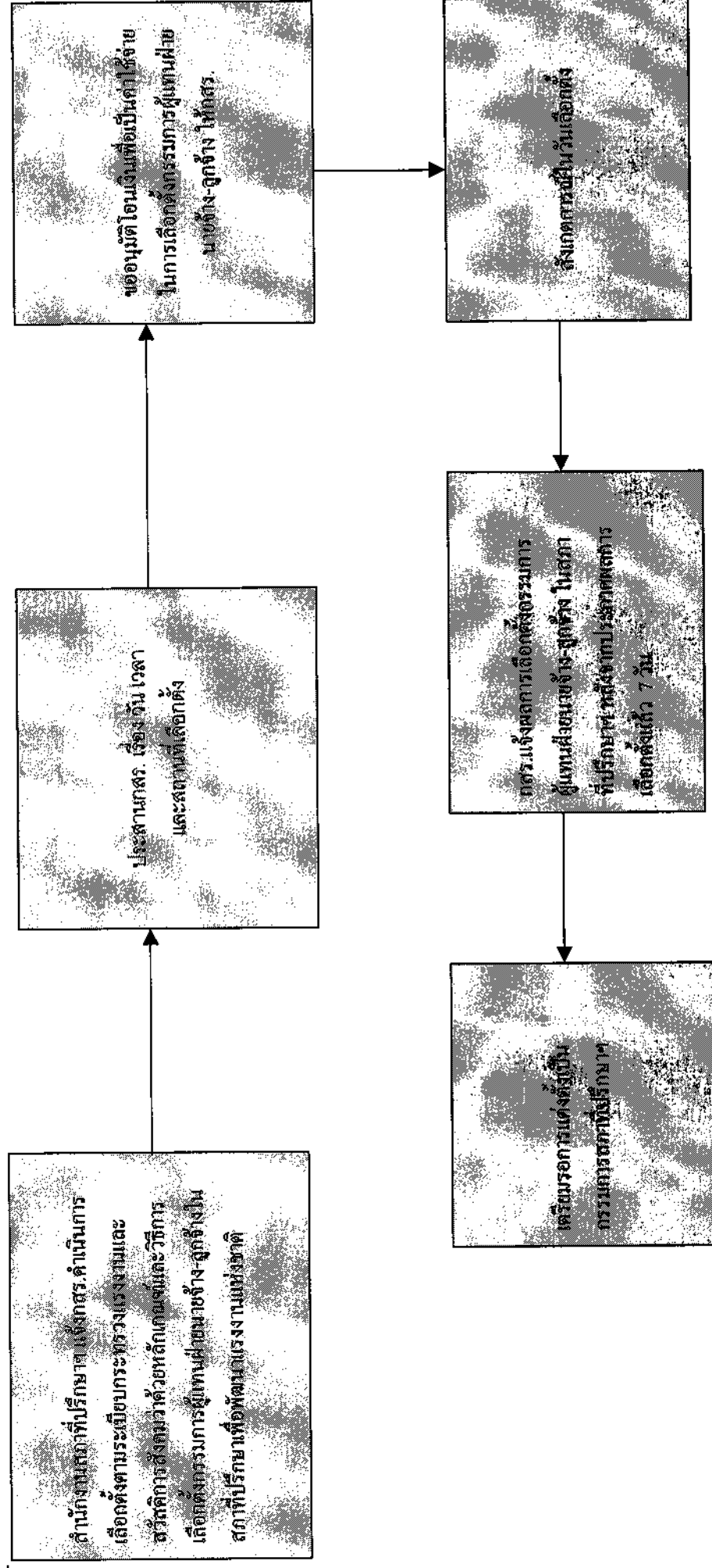
3.2.4 เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ เข้าร่วมสังเกตการณ์ในวันเลือกตั้ง เพื่อรับทราบความก้าวหน้าเกี่ยวกับการดำเนินการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งที่ผ่านมาจะทำการเลือกตั้งในวันหยุดราชการ (วันอาทิตย์)

วิธีการสังเกตการณ์เลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จะดู และตรวจสอบว่ามีผู้สมัครรับเลือกตั้งจำนวนกี่คน ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจำนวนกี่คน ผลการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในเบื้องต้น จำนวน 5 คน ได้แก่ใครบ้าง

3.2.5 ภายหลังจากการเลือกตั้ง 7 วัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะแจ้งผลการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งอย่างเป็นทางการให้สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ทราบ เนื่องจากระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. 2536 หมวด 5 ข้อ 28 กำหนดว่า “เมื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้าสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้งเห็นว่า การที่บุคคลใดได้รับการเลือกตั้งเป็นไปโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำร้องคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนด 7 วัน นับแต่วันประกาศผลเลือกตั้ง เพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่ เมื่ออธิบดีได้รับคำร้องคัดค้านแล้วให้ดำเนินการพิจารณาโดยไม่ชักช้า คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด”

เพื่อแสดงให้เห็นขั้นตอน วิธีการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 13 ที่ชัดเจนขึ้น ผู้จัดทำขอเสนอขั้นตอนการสรรหา ดังนี้

**การดำเนินการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนางจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง (ชุดที่ 13)
ในสถานที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (เฉพาะส่วนที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ดำเนินการ)**



เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ เมื่อได้รับหนังสือจากสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติแล้วจะไปดำเนินการ ดังนี้

(1) การแจ้งชื่อผู้แทนสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง ที่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายตนและ/หรือเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้ประธานสหภาพแรงงาน หรือประธานสมาคมนายจ้างหรือผู้มีอำนาจทำการแทนตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างแสดงความประสงค์โดยลงชื่อในแบบแจ้งชื่อผู้แทนพร้อมทั้งประทับตราสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง

(2) ผู้แทนสหภาพแรงงานหรือผู้แทนสมาคมนายจ้าง ซึ่งสมัครรับเลือกตั้งหรือผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต้องเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสมาคมนายจ้าง นั้น

(3) ประธานผู้เสนอชื่อตามข้อ 1 และผู้ลงคะแนนเสียงตามข้อ 2 ต้องเป็นกรรมการที่ยังอยู่ในวาระการเป็นกรรมการ หรือได้รับการจดทะเบียนกรรมการแล้ว หรืออยู่ในระหว่างการยื่นคำขอจดทะเบียนกรรมการ

(4) การแจ้งชื่อผู้แทนที่มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และ/หรือสมัครรับเลือกตั้งต้องแจ้งตามแบบ ทั้งนี้ภายในระยะเวลาที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดเมื่อได้แจ้งชื่อผู้แทนตามวรรคหนึ่งแล้ว ถ้าสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้างจะเปลี่ยนผู้แทนดังกล่าวให้แจ้งขอเปลี่ยนได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดให้แจ้งชื่อ ผู้สมัครและผู้ลงคะแนนเสียง

(5) ในวันลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ผู้ลงคะแนนจะต้องนำบัตรประจำตัวประชาชน หรือใบรับคำขอมีบัตร หรือเปลี่ยนบัตรใหม่ไปแสดงต่อคณะกรรมการตรวจคะแนน ส่วนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งถ้าไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมาย ให้ใช้บัตรประจำตัวอย่างอื่นที่มีรูปถ่ายที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าระบุถึงตัวผู้นั้น

(6) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะให้หมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งตามลำดับที่ได้รับแบบแจ้งชื่อผู้แทนที่ถูกต้องและสมบูรณ์ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. 2536

(7) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะประกาศบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งและบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด ที่มีสมาคมนายจ้างและ/หรือสหภาพแรงงานตั้งอยู่ ก่อนวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าสิบวันและบริเวณสถานที่เลือกตั้งในวันเลือกตั้ง

ขั้นตอนการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การเตรียมการดำเนินการก่อนวันเลือกตั้ง
2. การดำเนินการในวันเลือกตั้ง
3. การดำเนินการหลังวันเลือกตั้ง

1. การเตรียมการดำเนินการก่อนวันเลือกตั้ง

1.1 การประสานและจัดทำข้อมูลทะเบียนสมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ลูกจ้าง เพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อแห่งพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

1.2 จัดส่งหนังสือแจ้งรายละเอียดการเลือกตั้งและส่งแบบพิมพ์

การจัดส่งหนังสือแจ้งรายละเอียดการเลือกตั้งพร้อมกับส่งแบบพิมพ์เอกสาร ใบสมัครรับเลือกตั้ง ใบแจ้งรายชื่อผู้ใช้สิทธิลงคะแนน ถือเป็นเอกสารที่สำคัญที่เจ้าหน้าที่ผู้จัดการเลือกตั้งต้องดำเนินการเพื่อให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ที่มีสิทธิทุกแห่งได้รับการแจ้งอย่างพร้อมเพรียงกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ หลักฐานการรับ-ส่งหนังสือดังกล่าว ซึ่งถือเป็นหลักฐานสำคัญ ที่สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานนั้นๆ ส่งผู้แทนเข้า-รับการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.3 การรับสมัครผู้สมัครรับเลือกตั้ง

การรับสมัครผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ โดยปกติจะเริ่มดำเนินการหลังจากการส่งหนังสือแจ้งรายละเอียดการเลือกตั้งและส่งแบบพิมพ์ใบสมัครรับเลือกตั้ง ไปแล้วประมาณ 3 - 4 วัน ซึ่งในทางปฏิบัติกลุ่มผู้สมัครรับเลือกตั้งจะจัดเตรียมและวางแผนการสมัคร โดยจัดทีมแนวร่วมของฝ่ายตนเดิน

ทางมาสมัครในคราวเดียวกัน เพื่อให้ได้หมายเลขประจำตัวเรียงกันเพื่อความสะดวกในการลงคะแนน ซึ่งในการสมัครรับเลือกตั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งต้องเดินทางมาสมัครด้วยตนเอง

1.4 การตรวจสอบหลักฐานผู้สมัคร

การตรวจสอบหลักฐานผู้สมัครจะพิจารณาเอกสารจากแบบเสนอชื่อผู้สมัครของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างว่าเป็นสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างที่ยังคงดำเนินการอยู่หรือไม่ และผู้ลงนามในเอกสารเป็นประธานสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนชื่อตามบังคับหรือไม่

1.5 การรับแจ้งผู้ใช้สิทธิลงคะแนน

เอกสารการแจ้งชื่อผู้ใช้สิทธิลงคะแนนเสียง หรือที่เรียกว่าใบแจ้งชื่อผู้ลงคะแนน เป็นเอกสารที่จัดส่งให้กับสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานพร้อมกับหนังสือแจ้งการสมัครรับเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เนื่องจากเอกสารใบแจ้งชื่อผู้ลงคะแนนถือเป็นเอกสารสำคัญ ผู้รับผิดชอบอาจทำเครื่องหมายสำคัญไว้บางจุด และต้องควบคุมมิให้จำนวนเกินกว่าจำนวนสมาคม หรือสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากป้องกันมิให้เกิดปัญหาสมาคม หรือสหภาพแรงงานแห่งเดียวกันส่งใบแจ้งชื่อผู้ลงคะแนนซ้ำกัน

1.6 การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ใช้สิทธิลงคะแนน

การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ใช้สิทธิลงคะแนน สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน จะมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกซึ่งคณะกรรมการอาจมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งคนใด หรือหลายคนกระทำการแทนก็ได้ เมื่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ซึ่งเป็นสิทธิของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งผู้ที่กระทำการแทนสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง ก็คือ คณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งผู้แทนในทางปฏิบัติ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง จะมอบหมายให้ประธานสหภาพแรงงานและประธานสมาคมนายจ้างเป็นผู้กระทำการแทน หรือในกรณีที่ไม่อาจกระทำการใดๆ ได้ โดยทั่วไปของข้อบังคับจะมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของรองประธานสหภาพแรงงาน หรือรองประธานสมาคมนายจ้างเป็นผู้กระทำการ ดังนั้นจึงต้องมีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้กระทำการแทนของสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต้องเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง

1.7 การประกาศกำหนดวันเลือกตั้ง

การประกาศวัน เวลา และสถานที่เลือกตั้ง เป็นเรื่องสำคัญซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องหลายประการ และเจ้าหน้าที่จะต้องประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบวัน

1.8 จัดเตรียมบัญชีรายชื่อหมายเลขประจำตัวผู้สมัคร และรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งในส่วนของผู้สมัครรับเลือกตั้งนอกจากต้องจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งแล้ว ต้องจัดเตรียมทำบัตรเลือกตั้งตามแบบที่กำหนดไว้ด้วย

1.9 จัดเตรียมบุคลากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์การเลือกตั้ง

เพื่อให้การดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นไปอย่างเรียบร้อยจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจคะแนน เจ้าหน้าที่รับปัญหา จัดหาสถานที่ที่เหมาะสม และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการเลือกตั้ง ฯลฯ ให้แล้วเสร็จก่อนวันดำเนินการเลือกตั้ง

2. การดำเนินการในวันเลือกตั้ง

ในวันลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องตรวจสอบความเรียบร้อย ความพร้อมในด้านต่างๆ ที่จัดเตรียมไว้อีกครั้งหนึ่ง ก่อนเปิดการดำเนินการเลือกตั้งควรจัดให้บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจคะแนนร่วมประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการเลือกตั้งและมีมติแต่งตั้งกรรมการตรวจคะแนนแล้วจึงเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ในระหว่างการดำเนินการเลือกตั้ง อาจมีปัญหาการใช้สิทธิเลือกตั้ง เช่น ไม่มีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนน ชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่ตรงกับบัตรประจำตัว ปัญหาการถูกต้องสิทธิการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วยเหตุผลต่างๆ เป็นต้น จึงจะต้องดำเนินการประสานงานกับกองนิติการ จัดส่งนิติกร ร่วมเป็นคณะทำงาน ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัย

เมื่อเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้วให้คณะกรรมการตรวจคะแนนจะต้องตรวจคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยเปิดเผย หลังจากนั้นให้ประกาศผลการนับคะแนน ณ สถานที่เลือกตั้ง โดยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนมากที่สุดตามลำดับ จนครบจำนวนที่กำหนดไว้ และผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับถัดไปจากจำนวนที่กำหนดห้าคนให้เป็นผู้แทนสำรอง

3. การดำเนินการหลังวันเลือกตั้ง

เมื่อคณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแล้ว ถ้าสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้งเห็นว่า การที่บุคคลใดได้รับการเลือกตั้งเป็นไปโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำร้องคัดค้านต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายในกำหนดเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการเลือกตั้ง เพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่ ถ้าไม่มีฝ่ายใดคัดค้านผลการเลือกตั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงจัดทำผลการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน และบัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เพื่อดำเนินการต่อไป

3.3 การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาตินั้น เมื่อได้รายชื่อบุคคลเป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลตามที่คณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลได้พิจารณา คัดเลือก จำนวน 10 คน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน เรียบร้อยแล้ว สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้ทำหนังสือเสนอรายชื่อบุคคลตามข้อ 3.1 และข้อ 3.2 พร้อมทั้งคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามแต่งตั้งเป็นกรรมการในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 ต่อไป

บทที่ 4

บทสรุป ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

4.1 บทสรุป

กระบวนการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้ได้บุคคลที่ดี มีความสมบูรณ์ครบถ้วน เป็นองค์กรไตรภาคีที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพและเพื่อความอยู่รอดให้ทันกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งทุกภาคส่วนของสังคมต้องร่วมมือกันสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ซึ่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การบริหารแรงงานมีประสิทธิภาพอันจะยังให้เกิดประโยชน์สุข และความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนผู้ใช้แรงงานทั้งหมด (นับระยะเวลาตั้งแต่แต่งตั้งคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดแรกจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 28 ปี มีคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 13 ชุด และผลการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ ที่ผ่านมาได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อรัฐบาลมากมาย อาทิเช่น การจัดตั้งกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม มาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการขยายความคุ้มครองด้านประกันสังคม พิจารณากฎหมายลูกบทตามความในพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น)

ในการสรรหากรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดต่อไปสิ่งที่ควรคำนึง คือจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทันการพ้นจากตำแหน่งตามวาระของกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดปัจจุบัน ดังนั้น กระบวนการสรรหาจะต้องเริ่มดำเนินการล่วงหน้าก่อนคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ หมดวาระ ประมาณ 3 - 4 เดือน เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการสรรหากรรมการทำให้ไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ผู้จัดทำขอสรุปขั้นตอน วิธีการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง (ชุดที่ 13) ดังนี้

4.1.1 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ เสนอหนังสือขอความเห็นชอบแนวทางการดำเนินงานวิธีการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงาน ประมาณช่วงสัปดาห์ที่ 1 - 2 ของเดือน เช่น คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ จะหมดวาระเดือน กุมภาพันธ์ 2548 ปีถัดไป การเริ่มขั้นตอนแรกต้องเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2547 (เป็นเดือนที่ 1)

4.1.2 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ส่งหนังสือแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ช่วงสัปดาห์ที่ 2 ของเดือนที่ 1 (ดำเนินการในช่วงเวลาเดียวกับข้อ 1)

4.1.3 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จัดส่งคำสั่งคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ชุดที่ 13 พร้อมทั้งนัดประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ จัดเตรียมข้อมูลประกอบการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ช่วงสัปดาห์ที่ 3 - 4 ของเดือนที่ 1

4.1.4 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จัดประชุมคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ชุดที่ 13 ช่วงสัปดาห์ที่ 1 - 3 ของเดือนที่ 2

4.1.5 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องวันเวลาและสถานที่เลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาฯ ช่วงสัปดาห์ที่ 3 ของเดือนที่ 2

4.1.6 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ขออนุมัติโอนเงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับดำเนินการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 13 ช่วงสัปดาห์ที่ 4 เดือนที่ 2

4.1.7 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ เข้าร่วมสังเกตการณ์เลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาฯ ตามที่กสร. แจ้งมา ซึ่งในทางปฏิบัติจะดำเนินการช่วงสัปดาห์ที่ 1 ของเดือนที่ 3

4.1.8 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ประสานติดต่อบุคคลตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อทาบทาม และทำหนังสือถึงหน่วยงานให้เสนอรายชื่อบุคคลตามที่คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาคัดเลือก โดยกำหนดระยะเวลาให้แจ้งกลับด้วย เสนอปลัดกระทรวงแรงงานลงนามถึงหน่วยงานต่างๆ ถ้าหากบุคคล หรือหน่วยงานใด ปฏิเสธการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในสภาที่

ปรึกษาฯ สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จะต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อพิจารณา
สรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ให้ได้ครบเต็มจำนวน ช่วงสัปดาห์ที่ 2 ของเดือนที่ 3

4.1.9 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถึงผลการ
เลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 13
ช่วงสัปดาห์ที่ 3 ของเดือนที่ 3

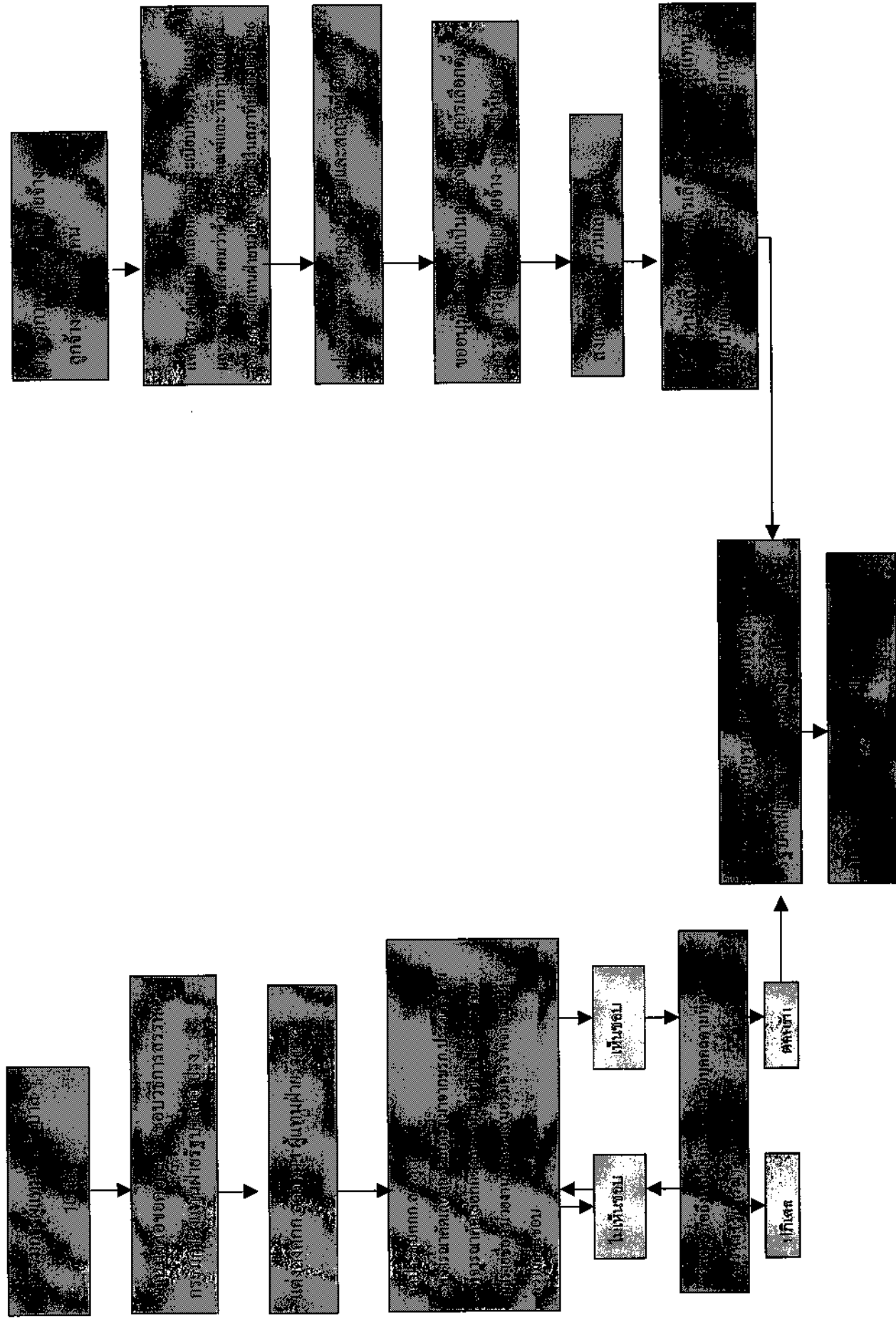
4.1.10 สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ทำหนังสือเสนอรายชื่อกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง พร้อมทั้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สภาที่ปรึกษาฯ เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 13) ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเสนอรัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงแรงงานลงนามแต่งตั้ง ช่วงสัปดาห์ที่ 4 ของเดือนที่ 3 ถึง ช่วงสัปดาห์ที่ 1 ของ
เดือนที่ 4 ตามแผนการดำเนินงาน วิธีการ ขั้นตอนการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาฯ (ชุดที่ 13) ซึ่ง
ปรากฏในหน้าถัดไป

แผนการดำเนินงานแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษา ชุดที่ 13

กิจกรรม	เดือน															
	พ.ย.				ธ.ค.				ม.ค.				ก.พ.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ทำหนังสือขอความเห็นชอบแนวทางการดำเนินการ ดำเนินการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง-ลูกจ้าง ในสภาที่ปรึกษา ชุดที่ 13 เสนอต่อ ปรง.			↕													
2. ส่งหนังสือแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างในสภาที่ปรึกษา ชุดที่ 13			↕													
3. จัดส่งคำสั่งให้คณะกรรมการสรรหาฯ พร้อมทั้ง นัดประชุม และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบ การประชุม			↕				↕									
4. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหากรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ชุดที่ 13							↕									
5. ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่อง วันและเวลาและสถานที่เลือกตั้งกรรมการผู้แทน ฝ่ายนายจ้าง - ลูกจ้าง								↕								

กิจกรรม	เดือน															
	พ.ย.				ธ.ค.				ม.ค.				ก.พ.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6. ขออนุมัติโอนเงินค่าปฏิบัติงานส่วนเวลาให้เจ้าหน้าที่ กสร. สำหรับดำเนินการเลือกตั้ง								↔								
7. เข้าร่วมสังเกตการณ์ การเลือกตั้งกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้าง - ลูกจ้าง										↔						
8. ทบทวนและกำหนดหนังสือแจ้งหน่วยงานให้เสนอรายชื่อบุคคลตามที่คก.สรรหาผู้แทนฝ่ายรัฐบาล พิจารณา คัดเลือก											↔					
9. ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ผลการเลือกตั้งกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้าง-ลูกจ้าง												↔				
10. ทำหนังสือเสนอรายชื่อกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง-ลูกจ้าง พร้อมทั้งคำสั่งแต่งตั้งกรรมการ สภาที่ปรึกษาฯ เสนอต่อป.จ. เพื่อเสนอกรมต.ง															↔	
ลงนามแต่งตั้งเป็นกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 13																

กระบวนการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐขาด กรรมการผู้แทนฝ่ายเอกชน และกรรมการผู้แทนฝ่ายอุตสาหกรรม
 ในคณะกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 (เฉพาะส่วนที่สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาดำเนินการ)



4.2 ปัญหา/อุปสรรค

ในการดำเนินงานสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 13) พบปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการสรรหา ดังนี้

4.2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 13 ไม่แล้วเสร็จทันการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดเดิม จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง ถ้าหากมีเรื่องที่ยกมาพิจารณาอยู่จะทำให้เป็นผลเสียแก่ราชการได้

4.2.2 การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลเพื่อดำรงตำแหน่งในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ในคำสั่งคณะกรรมการการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ไม่ได้ระบุคุณสมบัติและวิธีการได้มาซึ่งกรรมการดังกล่าว ทั้งในส่วนของกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่เป็นข้าราชการประจำ 5 คน และมีได้เป็นข้าราชการประจำอีก 5 คน อาจทำให้เกิดกระบวนการสรรหาไม่ได้มาตรฐาน เพราะคุณสมบัติของผู้ที่มาเป็นกรรมการขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารกระทรวงแรงงานในขณะนั้น

4.3 ข้อเสนอแนะ

กระบวนการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ การที่บุคคลดังกล่าวเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย พัฒนาและบริหารแรงงาน รวมทั้งการเสนอมาตรการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้น ทำให้นโยบาย หรือมาตรการที่ออกมานั้นสามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาด้านแรงงานของประเทศ และการส่งเสริมความร่วมมือกันทำงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ผู้จัดทำขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

4.3.1 เจ้าหน้าที่ควรดำเนินการสรรหาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดใหม่ให้แล้วเสร็จก่อนการพ้นวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดปัจจุบัน ประมาณ 1 - 2 เดือน เพื่อให้คณะกรรมการชุดใหม่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง

4.3.2 คำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2519 เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจนายกรัฐมนตรี จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ใช้บังคับมานานไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงสมควรปรับปรุงแก้ไขคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน โดยจัดทำเป็นพระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ตามที่คณะกรรมการในหลายชุดที่ผ่านมาได้เสนอแต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ นำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นไปตามกระบวนการตรากฎหมายในระบอบประชาธิปไตย

บรรณานุกรม

จำเนียร จวงตระกูล, แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ใต้ภาคี
ด้านแรงงาน. สิงหาคม 2548 (อัครสำเนา)

โชคชัย สุทธาเวศ, แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ใต้ภาคี
ด้านแรงงาน. สิงหาคม 2548 (อัครสำเนา)

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2547. ใต้ภาคีปริทัศน์.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท ไปรโตไทย.

ยุทธการ โกษากุล, 2547. ระบบใต้ภาคีในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.
เอกสารเพื่อขอประเมินตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7ว.

สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2547. รายงานผลการปฏิบัติงาน
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12. กรุงเทพมหานคร : บพิชการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2547. 27 ปีสภาที่ปรึกษาเพื่อ
พัฒนาแรงงานแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : บพิชการพิมพ์

เว็บไซต์

<http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter5/c51.htm>

<http://www.ripb.ac.th/Organization Management>