

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างไทยต่อสภาพการจ้างของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างไทยต่อสภาพการจ้างของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือลูกจ้างไทยที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับค่าจ้างแบบรายวัน และทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ถือหุ้น 100% ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 17 บริษัท จากกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วนพนักงานของแต่ละบริษัทได้ จำนวน 320 คน ผลการศึกษามี 3 ส่วน ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างไทยที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างแบบรายวัน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.8 มีสถานภาพเป็นโสด ร้อยละ 71.9 โดยมีช่วงอายุ 20 –25 ปี ร้อยละ 59.4 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 47.2 มีที่พักอาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมืองลำพูน ร้อยละ 66.2 เดินทางมาทำงานใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัว ร้อยละ 66.1 มีภาระความรับผิดชอบเลี้ยงดูคนในครอบครัว 2 คน ร้อยละ 29.7 ไม่ประกอบอาชีพเสริม ร้อยละ 91.6 เคยมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วแต่ลักษณะงานไม่เหมือนเดิม ร้อยละ 53.1 อายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 80.3 และให้เหตุผลที่สำคัญที่สุดในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทคือ รายได้ดี ร้อยละ 34.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพการจ้างของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ผลการศึกษาข้อมูลสภาพการจ้างของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีดังนี้ ด้านเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ บริษัทมีสัญญาจ้างไม่ระบุระยะเวลาในการทำงาน ร้อยละ 68.0 มีระยะเวลาทดลองงาน 3- 4 เดือน ร้อยละ 88.8 ทุกคนใช้วุฒิการศึกษาในการสมัครงาน ร้อยละ 100

ด้านกำหนดวันเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ทำงานช่วงจันทร์-วันเสาร์ ร้อยละ 41.9 เวลาทำงานในวันปกติ วันละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 08.00 – 17.00 น. ร้อยละ 66.2 มีเวลาพัก 60 –70 นาที ร้อยละ 41.3

เวลาทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาปกติ 3 ชั่วโมง ร้อยละ 79.4 มีวันหยุดทำงานโดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดชดเชยและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ร้อยละ 100 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ลากิจธุระ ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่ออบรม ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ร้อยละ 100

ด้านค่าจ้างและตอบแทน พบว่าส่วนใหญ่ ได้รับค่าจ้างต่อวัน ในช่วง 137-201 บาทร้อยละ 91.9 และได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย ร้อยละ 100 ส่วนค่าตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากกฎหมายส่วนใหญ่ได้รับค่าเบี้ยขยัน ร้อยละ 88.8 ส่วนรายได้ในการทำงาน รายได้โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 7,001-8,000 บาท ร้อยละ 26.2 และรายได้รวมในช่วง 6,001-7,000 บาท ร้อยละ 25.9

ด้านสวัสดิการ พบว่าสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด คือ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล มีพยาบาลประจำบริษัท มีแพทย์ประจำบริษัท ยานพาหนะสำหรับนำลูกจ้างส่งโรงพยาบาล เงินประกันสังคม บริษัทมีการจัดให้ร้อยละ 100 ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ส่วนใหญ่ได้รับ สวัสดิการค่ากับข้าว- ข้าวเปล่า ร้อยละ 97.2 ชุดทำงาน ร้อยละ 94.7 ค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 92.2 และการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี ร้อยละ 86.3

ด้านการเลิกจ้าง พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่ทราบว่ามีบริษัทมีการเลิกจ้างในปีที่ผ่านมา ร้อยละ 39.7 และถ้ามีการเลิกจ้างบริษัทใช้วิธีการเลิกจ้างโดยการลาไม่ไปทำงานโดยสมัครใจ ร้อยละ 20.6

ด้านประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน พบว่า บริษัทจัดให้มีฝ่ายหรือบุคคลที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้อยละ 100 และมีการให้ความรู้และคำชี้แจงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ร้อยละ 98.1

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของลูกจ้างไทยต่อสภาพการจ้างของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ผลการวิเคราะห์สภาพการจ้างในทุกด้านของบริษัทญี่ปุ่น พบว่าลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง โดยสรุปแต่ละด้านดังนี้

ด้านเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับจากบริษัท โดยรวมในระดับเหมาะสมปานกลางแต่เรื่องระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ด้านกำหนดวันและเวลาทำงาน ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับจากบริษัท โดยรวมในระดับเหมาะสมปานกลาง แต่เรื่อง กำหนดวันและเวลาทำงาน สิทธิในการลาคลอดบุตร ลาเพื่อฝึกอบรม ลาพักผ่อนประจำปี อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ส่วนเรื่อง สิทธิในการลาอุปสมบท และสิทธิในการลารับ

ราชการทหาร อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย ส่วนการกำหนดวันและเวลาทำงานในด้านอื่นๆ ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับจากบริษัทโดยรวมในระดับเหมาะสมปานกลาง แต่ค่าเช่าบ้านและ รายได้รวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ด้านสวัสดิการ ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับจากบริษัทโดยรวมในระดับเหมาะสมปานกลาง แต่ด้านสวัสดิการด้านน้ำดื่ม การมีแพทย์ประจำบริษัทและการมียานพาหนะสำหรับนำลูกจ้างส่งโรงพยาบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมาก สำหรับด้านที่อยู่อาศัย เงินกู้ยืม สันทนาการ การจัดหาเที่ยว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆนอกเหนือจากนั้นลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ด้านการเลิกจ้าง ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อนโยบายการเลิกจ้างของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง โดยในรายการทั้ง 3 เรื่อง คือ บริษัทใช้วิธีการเลิกจ้างโดยการปลดออก หรือ บริษัทให้ลาไม่ไปทำงานโดยสมัครใจ หรือบริษัทใช้ลูกจ้างชั่วคราวทดแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ด้านประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับจากบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลางโดยทั้ง 2 เรื่องคือบริษัทได้จัดให้มีฝ่ายบุคคลที่รับเรื่องราวร้องทุกข์และให้ความรู้หรือการชี้แจงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

สรุปภาพรวมทุกด้านของความคิดเห็นของลูกจ้างไทยต่อสภาพการจ้างงานของบริษัท ญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสมปานกลาง

อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างไทยต่อสภาพการจ้างของบริษัทญี่ปุ่น

ด้านเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน บริษัทจะมีการทดลองงานและทำสัญญาจ้างงานก่อน โดยไม่มีการระบุกำหนดระยะเวลา แต่ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับจากบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ด้านการกำหนดวันและเวลาทำงาน เวลาพักทำงาน การกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลา การกำหนดวันหยุด และสิทธิในการลา บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา 23 ถึงมาตรา 36 แต่ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับจากบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ด้านค่าจ้าง และค่าตอบแทน บริษัทได้จ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐบาลประกาศในปี 2546 โดยจังหวัดลำพูนจะต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 137 บาทและในส่วนของค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างไทยได้รับ เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 ถึง มาตรา 77 และในระดับความคิดเห็นเหมาะสมปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นต่อค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ เล็กน้อย หากพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักการของ Frederick Herzberg (อ้างใน เกษมสันต์ วัฒวรรณ, 2545) ที่ว่า เงินเดือน รายได้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และ ชงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงค่าจ้างที่ยุติธรรมว่าหมายถึง ค่าจ้างซึ่งสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นหากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญ ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็ต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกัน และ เกษมสันต์ วัฒวรรณ กล่าวถึงความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงานว่า ค่าตอบแทนในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ลูกจ้างยังประสงค์จะได้รับการปรับค่าจ้างตามระยะเวลา เพื่อความรู้สึกที่ดีด้วย ส่วนค่าตอบแทนในการทำงานประเภทอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้างก็ประสงค์จะได้รับตามอัตราที่น่าพอใจด้วย

ด้านสวัสดิการที่ได้รับ จากสภาพการจ้าง สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง สอดคล้องกับ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ที่กล่าวว่า นอกจากจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแล้วลูกจ้างส่วนใหญ่ยังประสงค์ จะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดีและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง และต้องการให้สวัสดิการ นั้นเอื้อประโยชน์ไปยังบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ดังนั้นลูกจ้างจึงมีความต้องการเพิ่มขึ้นอีกและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภพงษ์ โรหะทัศน์ ได้ศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าในด้านสวัสดิการ ทุกบริษัทจัดสวัสดิการได้แก่ โรงอาหาร น้ำดื่ม ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การรักษาพยาบาล ชุดทำงานและอาหารสำหรับสถานการในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลางและสอดคล้องกับ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ที่กล่าวถึงความปรารถนาของลูกจ้าง ในการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และความสมบูรณ์แบบของสถานที่ทำงานเป็นความปรารถนาของลูกจ้าง

ด้านการเลิกจ้าง ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่ได้รับในระดับเหมาะสมปานกลางซึ่งวิธีที่บริษัทใช้ในการเลิกจ้างสอดคล้องกับ สมชาย หิรัญภักดี ที่กล่าวว่า การเลิกจ้างมี 2 แบบ คือ การเลิกจ้างแบบ Layoff Procedure ซึ่งหมายถึงการปลดคนงานออกเนื่องจากไม่มีงานให้ทำและทางเลือกในการเลิกจ้างโดยมีการให้ลาไม่ไปทำงานโดยความสมัครใจ

ด้านประโยชน์อื่น ของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน บริษัทมีการรับเรื่องร้องทุกข์จากลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 รวมทั้ง

ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ได้มีความรู้และความเข้าใจในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

เนื่องจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจ้างได้กำหนดคำถามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นบรรทัดฐาน ซึ่งถือว่าเป็นการกำหนดการให้ในขั้นพื้นฐาน ดังนั้นจึงอาจส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นของลูกจ้างไทยว่าอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างไทยต่อสภาพการจ้างของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างในทุกด้านอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลางและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมน้อยในบางเรื่อง ดังนั้นจึงควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับสภาพการจ้างในแต่ละด้านให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

ด้านเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสัญญาจ้างอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ซึ่งโดยส่วนใหญ่บริษัทมีการกำหนดสัญญาจ้างไว้ในข้อบังคับของบริษัทเท่านั้นซึ่งไม่ได้แจกข้อบังคับให้กับลูกจ้างทุกคน โดยเฉพาะลูกจ้างในระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ลูกจ้างได้รับทราบไม่ทั่วถึง ดังนั้นบริษัทควรจะมีการกำหนดสัญญาการจ้างงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรในข้อตกลงการทำงานของแต่ละคน และมอบเอกสารนั้นให้พนักงานเก็บไว้เป็นหลักฐาน

ด้านกำหนดวันและเวลาทำงาน

ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อการกำหนดสิทธิในการลาพักผ่อนและสิทธิในการลาอุปสมบทอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย ดังนั้นบริษัทควรมีการพิจารณาทบทวนระเบียบเกี่ยวกับการลาพักผ่อนให้เหมาะสมกับภาวะปัจจุบันที่ยังมีสงครามเกิดขึ้นในโลก ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่ให้คนไทยมีจิตสำนึกในความรักชาติและเสียสละเพื่อแผ่นดินส่วนในเรื่องสิทธิในการลาอุปสมบทก็เช่นเดียวกัน ที่บริษัทต้องให้ความสำคัญเนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาขยายวันลาอุปสมบทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเข้าพรรษา ที่คนไทยส่วนใหญ่นิยมเข้าวัด ถีอศีล ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างไทยเป็นคนดีและมีศีลธรรม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งอาจจะทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้ การขยายวันลาอุปสมบท ควรพิจารณาตามความเหมาะสมโดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท

ด้านค่าจ้าง

ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อรายได้รวมที่ได้รับอยู่ในระดับเหมาะสมน้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าเช่าบ้านที่ได้รับ ดังนั้นบริษัทจึงควรมีการพิจารณาทบทวนแบ่งเบาภาระค่าเช่าหอพักสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีถิ่นฐานอยู่ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และต้องรับภาระในการเช่าที่อยู่อาศัย ทั้งนี้จะเหมาะสมกับภาวะที่บริษัทขาดแคลนลูกจ้างในท้องถิ่น และต้องการรับลูกจ้างจากต่างท้องที่ เพื่อให้เข้ามาทำงานอย่างเร่งด่วน

ด้านสวัสดิการ

ลูกจ้างไทยมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านการจัดนำเที่ยว ด้านสหกรณ์การกีฬา ด้านเงินกู้ยืม โดยคิดดอกเบี้ยต่ำ และด้านที่อยู่อาศัย ในระดับเหมาะสมน้อย ดังนั้นบริษัทควรมีการพิจารณาในแต่ละด้านว่าจะมีการปรับปรุงอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างและไม่ให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นกับบริษัทในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ ดังนั้นสนับสนุนด้านการกีฬาน่าจะเหมาะสม อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างให้มีการออกกำลังกาย มีและสุขภาพอนามัยที่ดี หากบริษัทมีผลตอบแทนจากการประกอบกิจการที่ดี ก็ควรที่จะพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการในด้านอื่น ๆ เช่น การจัดนำเที่ยว การกู้เงินโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ และการให้ที่อยู่อาศัย เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับลูกจ้าง

ด้านการเลิกจ้าง

ลูกจ้างไทยไม่มีความคิดเห็นต่อการเลิกจ้างโดยวิธีลดเงินเดือน โดยความสมัครใจ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าไม่มีบริษัทใดใช้วิธีนี้ในการเลิกจ้าง ดังนั้นบริษัทควรจะใช้วิธีการเลิกจ้างที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างให้น้อยที่สุดตามลำดับ ทั้งนี้จะช่วยให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

ด้านประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการทำงาน

ลูกจ้างไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการที่บริษัทจัดให้มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์และการให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก่ลูกจ้างในระดับเหมาะสมปานกลาง ดังนั้น บริษัทควรให้ความรู้หรือคำชี้แจงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างต่อเนื่อง ให้กับพนักงานในทุกระดับได้มีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

เลขหมู่.....
 สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่