

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การจ่ายค่าชดเชย: การศึกษาในหลักการ กระบวนการ และการปฏิบัติทางสังคมสงเคราะห์" ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาถึงหลัก กระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย ตลอดจนอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างที่เข้ารับการบริการเกี่ยวกับค่าชดเชยกับตัวแปรด้านประชากรของลูกจ้างว่า มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเช่นไร
๓. เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีการร้องทุกข์เกี่ยวกับค่าชดเชย
๔. เพื่อศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน (นายจ้างและลูกจ้าง) ที่เข้ารับการบริการเกี่ยวกับค่าชดเชยที่มีต่อการจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมวักค่าชดเชย ว่ามีความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นอย่างไร
๕. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ที่เข้ารับการบริการเกี่ยวกับค่าชดเชยที่มีต่อระบบการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้โดยมุ่งศึกษาในองค์การที่ให้บริการดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ของลูกจ้างกรณีค่าชดเชย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาล คือ ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

โดยได้ดำเนินการศึกษาเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวความคิดในเรื่องค่าชดเชย เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดขอบเขตของปัญหาจากเอกสาร และภาคสนามในองค์การดังกล่าวแล้ว

๒. ออกแบบสอบถามเป็นข้อ ๆ นำแบบสอบถามนี้ไปลงใช้ในองค์การดังกล่าวแล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

๓. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ โดยการสัมภาษณ์และร่วมสังเกตการณ์ผู้เข้ารับบริการในองค์การดังกล่าวด้วยตนเอง สำหรับเจ้าหน้าที่ประจำฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยไม่ใช้แบบสอบถาม

๔. นำข้อมูลที่ได้รับมาจัดรวบรวมเป็นหมวดหมู่สร้างตารางแจกแจงความถี่เพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติและหาค่าอัตราส่วนร้อยละ เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

๕. แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของผู้เข้ารับบริการ พบว่า ผู้เข้ารับบริการในองค์การที่ทำการศึกษารวม ๒๓๐ ราย โดยแบ่งเป็นนายจ้าง ๓๐ ราย ลูกจ้าง ๒๐๐ ราย ในจำนวนลูกจ้างนี้เป็นลูกจ้างหญิงจำนวนร้อยละ ๕๑.๓๐ ลูกจ้างชายร้อยละ ๓๕.๖๕ นายจ้างหญิงร้อยละ ๒.๑๗ นายจ้างชายร้อยละ ๑๐.๘๓ ฝ่ายลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี ลูกเลิกจ้างและเข้าร้องทุกข์ร้อยละ ๔๕.๕๐ เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง ๑๑ - ๑๙ ปี มีร้อยละ ๓๐.๐ ลูกจ้างที่เข้าร้องทุกข์จะมีการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุดร้อยละ ๕๖.๕๐ รองลงมาคือ การศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้แต่ไม่จบประถมศึกษาจำนวนร้อยละ ๑๘.๐ และมีรายได้ อยู่ในช่วงต่ำกว่า ๑,๓๕๐ บาท จำนวน ๕๒.๕๐ ซึ่งเป็นรายได้ที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด รองลงมาคือรายได้ระหว่าง ๑,๓๕๐ - ๑,๕๕๕ บาท จำนวน ร้อยละ ๒๙.๕๐ ลูกจ้างส่วนใหญ่จะมีอาชีพเสริม คือ รับจ้าง มีจำนวนร้อยละ ๓๑.๕๐ และอาชีพรองลงมาคือ ไม่มีอาชีพ หมายถึงลูกจ้างที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา จำนวน ร้อยละ ๑๘.๐ ลูกจ้างที่เข้าร้องทุกข์ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างนี้จะเป็นลูกจ้างที่มีการจ้างโดย

ไม่มีระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวนร้อยละ ๕๒.๐ ซึ่งเป็นลูกจ้าง
 ในงานประเภทอุตสาหกรรมจำนวนร้อยละ ๒๐.๐ เป็นจำนวนมากที่สุดและส่วนใหญ่เป็น
 ลูกจ้างรายเดือนจำนวนร้อยละ ๕๐.๐ รองลงมาคือลูกจ้างรายวันจำนวนร้อยละ ๓๓.๕๐
 ลูกจ้างที่เข้าร้องทุกข์ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร จำนวนร้อยละ ๕๖.๕๐
 และมีสถานภาพการสมรสโสด จำนวนร้อยละ ๕๕.๕๐ เป็นลูกจ้างที่ไม่เคยกระทำความ
 ผิดมาก่อนจำนวนร้อยละ ๘๑.๐ และเป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างครั้งนี้เป็นครั้งแรกร้อยละ
 ๗๐.๐ รองลงมาเคยถูกเลิกจ้างมาแล้ว ๑ ครั้ง จำนวนร้อยละ ๒๒.๕๐ มีสาเหตุการ
 เลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างอ้างว่าทำคามผิดจำนวนร้อยละ ๔๓.๐ รองลงมาคือ ไม่
 ทราบสาเหตุ จำนวนร้อยละ ๒๕.๐ สาเหตุการเลิกจ้างดังกล่าวทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับ
 ค่าชดเชยจำนวนร้อยละ ๕๘.๐ ก่อนนายจ้างบอกเลิกจ้าง ได้มีการแจ้งให้ทราบถึงการ
 เลิกจ้างเป็นการล่วงหน้าปรากฏว่า ลูกจ้างไม่เคยได้รับทราบการเลิกจ้างเป็นการล่วงหน้า
 จำนวนร้อยละ ๕๑.๐ ลูกจ้างไม่ได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างจะต้อง
 ร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่จำนวนร้อยละ ๕๑.๐ ลูกจ้างที่เข้าใจในสิทธิของตนต่อการร้องทุกข์
 เพื่อขอรับค่าชดเชยโดยมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีจำนวนร้อยละ ๓๐.๕๐ มีลูกจ้าง
 ที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องนี้ จำนวนร้อยละ ๖๙.๕๐ เป็นการยอม
 รับสมมติฐานข้อที่ ๒ ในการศึกษา และลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับความเป็นธรรมจาก
 เจ้าหน้าที่จำนวนร้อยละ ๕๒.๐ นอกจากนี้มีลูกจ้างจำนวนร้อยละ ๗๒ ที่เห็นว่าเป็นการ
 คิหากรัฐบาลจะนำระบบการประกันการว่างงานมาใช้และมีความยินดีที่จะจ่ายเงินสมทบ
 เข้ากองทุนด้วยจำนวนร้อยละ ๘๖.๕๐

๒. สำหรับข้อมูลค่านายจ้างผลการศึกษารูปได้ว่า นายจ้างจำนวนร้อยละ
 ๓๖.๖๓ ที่อ้างสาเหตุว่า ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่ง
 อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ในการบอกเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย
 คุ้มครองแรงงาน มีผลกระทบกระเทือนทางค่านิยมธุรกิจของนายจ้างบ้างพอสมควร

แต่การบังคับใช้กฎหมายนี้ไม่เป็นการยับยั้งการเลิกจ้างของนายจ้าง จำนวนร้อยละ ๕๓.๓ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ ๑ ของการศึกษา และนายจ้างจำนวนร้อยละ ๕๐.๐ ไม่มีความเห็นในการแก้ไขกฎหมายในเรื่องของค่าชดเชย นายจ้างจำนวนร้อยละ ๕๓.๓ ที่เห็นว่าตนได้รับความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่ที่พอสมควร และนายจ้างจำนวนร้อยละ ๗๐.๐ เห็นว่าจะเป็นการดีหากจะมีการนำระบบการประกันการว่างงานมาใช้ โดยยินดีที่จะจ่ายเงินสมทบกองทุนจำนวนร้อยละ ๕๐.๐ เมื่อทราบว่าลูกจ้างเข้าร้องทุกข์เพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ นั้น นายจ้างจำนวนร้อยละ ๖๓.๐ ที่คิดว่าจะไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใดไม่ว่าข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายจะปรากฏอย่างไรก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

๑. การปรับปรุงแก้ไขระบบของค่าชดเชย โดยให้มีการนำเอาระบบการประกันการว่างงานมาใช้ดำเนินการควบคู่กันไปกับวิธีการจ่ายค่าชดเชย เช่นเดียวกับระบบการจ่ายเงินทดแทน เนื่องจากประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยอาศัยหลักการเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจ่ายเงินค่าชดเชยอันเนื่องจากการว่างงาน ทั้งนี้ ผลของการว่างงานก่อให้เกิดปัญหาสังคมเป็นลูกโซ่ต่อเนื่องกัน คือทำให้ขาดรายได้เกิดความเดือดร้อนในทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพในสังคมปัจจุบันก็อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมขึ้นโดยความจำเป็น หรือเกิดความหลงผิดที่ไม่อาจแก้ไขปัญหาได้จะนำไปสู่อบายมุขต่าง ๆ ได้ ถ้าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จะเพิ่มความเดือดร้อนให้แก่สมาชิกในครอบครัวอื่นอีก ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าควรจะได้นำระบบความมั่นคงทางสังคมมาใช้ควบคู่ไปกับวิธีการจ่ายค่าชดเชยในปัจจุบัน เช่นเดียวกับระบบการจ่ายเงินทดแทน ซึ่งมีสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และฝ่ายค่าทดแทน โดยเห็นว่าควรดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดขอบข่าย ซึ่งสามารถกำหนดขอบข่ายได้ ๒ วิธี

๑.๑ ประเภทกิจการ โดยกำหนดว่ากิจการประเภทใดบ้างที่จะ
ต้องส่งสมทบเข้ากองทุน เป็นต้นว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอ, อุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นต้น

๑.๒ ขนาดของสถานประกอบการ โดยดูได้จากจำนวนลูกจ้าง
ทั้งหมด เช่น สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็นสถาน
ประกอบการที่ดำเนินการ เพื่อแสวงหาผลกำไรทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม

๒. การสมทบกองทุน ในขั้นเริ่มต้นอาจจะให้มีการสมทบแบบบังคับ โดย
ให้นายจ้างและลูกจ้างส่งสมทบกองทุนร่วมกันทั้งสองฝ่าย เพื่อป้องกันมิให้เกิดการถก
เถียงจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ โดยลูกจ้างจะต้องเป็นผู้มีรายได้ที่แน่นอนและเป็นรายได้ที่
ได้เป็นประจำ

๓. คุณสมบัติของผู้รับประโยชน์ทดแทน

๓.๑ เป็นผู้ส่งสมทบกองทุนมาแล้วเป็นเวลาอย่างน้อย ๖ เดือน

๓.๒ จะต้องเป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง
ตามข้อ ๔๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน โดยมีเงื่อนไข
ดังนี้

๓.๒.๑ นายจ้างจะต้องให้โอกาสลูกจ้างทำงานครบ ๖ เดือน

๓.๒.๒ ถ้ามีการเลิกจ้างโดยอ้างความผิดจะต้องมีการพิสูจน์และ
วินิจฉัย ในระหว่างรอกการวินิจฉัยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์
ทดแทนในส่วนของตนไปก่อน เมื่อทราบผลการวินิจฉัย
แล้วจึงให้ได้รับในส่วนสมทบของนายจ้างต่อไป

๓.๓ ผลประโยชน์ทดแทนนี้ให้เป็นสิทธิเฉพาะตัว จะโอนสิทธิให้แก่
บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่ได้

๓.๔ ลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้แจ้งชื่อขอสมัครทำงานกับสำนักงาน
จัดหางานของรัฐ และได้เข้าทำงานในระยะเวลาไม่เกิน ๖ - ๘ สัปดาห์หลังจากมีการ
เลิกจ้าง ถ้าครบ ๘ สัปดาห์แล้วยังเข้าทำงานในที่ใหม่ไม่ได้ให้หมดสิทธิในการรับประโยชน์

ทดแทน ทั้งนี้ลูกจ้างอาจจะออกหางานด้วยตนเองได้ด้วย

๔. การจ่ายประโยชน์ทดแทน ให้จ่ายเป็นเงินสด โดยจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์ไม่น้อยกว่า ๓๓๘ บาท และไม่เกิน ๕๐๐ บาท โดยให้พิจารณาจ่ายให้ตามอัตราค่าจ้างและอัตราการจ่ายสมทบกองทุนเป็นรายไป

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนการประกันการว่างงาน สังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยให้มีการประสานงานกับกองการจัดหางาน กรมแรงงานอย่างใกล้ชิดด้วย

๖. อัตราเงินสมทบ ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้รับผิดชอบ โดยพิจารณาภาวะทางเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบันประกอบด้วย

ผู้ศึกษาเห็นว่าควรได้นำ ๒ วิธีมาใช้ควบคู่กันไป เนื่องจากเห็นว่าวิธีการจ่ายค่าชดเชยของไทยไม่ว่าจะในระดับกรมแรงงานหรือศาลแรงงานก็ดี ยังเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างได้เจรจาทกลงกัน ทำให้ลูกจ้างได้รับการสงเคราะห์ที่ไม่เต็มตามกฎหมายกำหนดซึ่งเป็นการฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ที่นับว่าเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานของไทย เป็นวิธีการปฏิบัติที่ไม่สนองตอบเจตนารมณ์ของกฎหมาย เห็นว่าไม่เป็นการเยี่ยงยาบรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างเท่าที่ควรและเมื่อลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยจากนายจ้าง ซึ่งเป็นการรับเงินก่อน โดยไม่มีเงื่อนไขกำหนดไว้ ลูกจ้างอาจจะนำเงินที่ได้รับไปใช้ในกรณีอื่นก็เป็นการขัดต่อเจตนารมณ์เช่นเดียวกัน และบางครั้งใช้เงินก่อนนั้นไปในระยะเวลารวดเร็ว เมื่อเงินหมดและยังหางานใหม่ทำยังไม่ได้ก็จะก่อให้เกิดปัญหาในครอบครัวได้ลึก โดยอาจจะมีผลต่อปัญหาสังคมได้ แต่การให้ลูกจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันการว่างงานด้วยส่วนหนึ่งและกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวไว้ด้วยนั้น จะทำให้ลูกจ้างทำงานด้วยความระมัดระวัง โดยมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ดียิ่งขึ้น ป้องกันทั้งนายจ้างและ



ลูกจ้างกระทำการอันเป็นการก่อกวนแก่งัดกันด้วย อนึ่ง อัตราเงินสมทบกองทุนนี้ ให้
คำนวณตามอัตราประสพการณ ถ้านายจ้างใดมีการเลิกจ้างมากก็ต้องจ่ายเงินสมทบ
ในอัตราที่สูง จึงเห็นว่าระบบนี้จะช่วยยับยั้งนายจ้างในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตาม
อำเภอใจซึ่งผลการเลิกจ้างก่อให้เกิดการว่างงานชั่วคราวได้

๒. ปรับปรุงแก้ไขระบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๑. ให้จัดตั้งคณะผู้ปฏิบัติงานด้านติดต่อก่อนสถานที่ขึ้นคณะหนึ่ง ซึ่งจะจัด
ตั้งเป็นการภายในก็ได้ โดยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ประจำฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กอง
แรงงานสัมพันธ์ จำนวนหนึ่งประมาณ ๓ คน เห็นว่าควรจะเป็นเจ้าหน้าที่ชาย ให้มี
หน้าที่ติดต่อกับนายจ้างกรณีที่นายจ้างไม่ไปพบตามกำหนดนัดของเจ้าหน้าที่ขึ้นต้น หรือหนังสือ
ไม่ถึงมือผู้รับซึ่งผู้รับอาจจะเป็นนายจ้างหรือพยานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้และให้เป็นผู้
ติดต่อบริษัทหรือหน่วยงานอื่นที่เป็นหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานของ
ฝ่ายดำเนินไปอย่างสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

นอกจากนี้หากนายจ้างมีความจำเป็นไม่สามารถไปพบเจ้าหน้าที่ตาม
กำหนดนัดได้จริง อาจพิจารณาให้นายจ้างขอเลื่อนกำหนดนัดได้ แต่ต้องไม่เกิน ๑
ครั้ง มีระยะเวลาเพียง ๓ วันเท่านั้น ถ้านายจ้างยังไม่ไปพบอีกก็ให้คณะผู้ปฏิบัติงานได้
ออกติดต่อกับนายจ้างได้ทันที

๒. ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ ประกอบ
ด้วยเจ้าหน้าที่ประจำฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ ตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป
ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานแต่งตั้งไม่เกิน ๓ คน

๓. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย โดยให้มีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้

๑. ข้อขยายของกฎหมาย ในเรื่องของการขาดเขตควรขยายขอบเขต
ให้กว้างขวาง โดยให้ครอบคลุมกิจการทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นกิจการที่แสวงหาผลกำไร

ทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม เพราะลูกจ้างไม่ว่าจะทำงานในสถานที่ใดก็ตามย่อมเป็นผู้ใช้แรงงานด้วยกันทั้งสิ้น

๒. อัตราค่าชดเชย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กำหนดค่าชดเชยไว้ ๓ อัตรา คือ

๑. ถ้าลูกจ้างทำงานครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันขึ้นไป แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวนสามสิบวัน

๒. ถ้าลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปีขึ้นไป แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวนเก้าสิบวัน

๓. ถ้าลูกจ้างทำงานครบสามปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย จำนวนหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ผู้ศึกษาเห็นว่า กรณีที่ลูกจ้างทำงานมานานเกิน ๕ ปีขึ้นไปควรจะให้ได้รับค่าชดเชยมากกว่าจำนวนหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยให้คำนวณเพิ่มขึ้นอีกปีละสามสิบวัน เช่นเกี่ยวกับการคำนวณค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

๓. การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ โดยให้มีทางเลือก ๒ ทางคือ

๑. ให้มีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารได้ โดยจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัย โดยบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมแรงงานประมาณ ๓ - ๕ คน มีหน้าที่พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ชั้นต้น ซึ่งให้มีการกำหนดในบทบัญญัติของกฎหมายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการฯ และกำหนดระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ด้วย เห็นว่าไม่ควรเกิน ๑๕ วัน และอาจขอต่อเวลาพิจารณาได้อีกเพียง ๗ วัน และให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ เป็นที่สุด หรือ

๒. ควรให้มีการแก้ไขกฎหมายจากการให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการออก "คำเตือน" เป็นการออก "คำสั่ง" โดยให้กำหนดเป็นขั้นตอนไว้ในกฎหมายแรงงานว่าให้คู่มือสามารถอุทธรณ์ "คำสั่ง" ของเจ้าหน้าที่ชั้นต้นต่อศาลแรงงานได้

๔. การเผยแพร่ความรู้กฎหมายแรงงาน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสหภาพแรงงาน ซึ่งมีความใกล้ชิดกับลูกจ้างเป็นอย่างดี ได้ทำการเผยแพร่ความรู้กฎหมายแรงงานทุกฉบับให้ลูกจ้าง นายจ้างและประชาชนทั่วไปได้ทราบและเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมายซึ่งอาจจะเผยแพร่ด้วยการจัดทำเอกสารแจกจ่าย, จัดโครงการฝึกอบรม แทรกเป็นบทเรียนในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษานอกระบบ เพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ เนื่องจากประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานจำเป็นต้องทราบ เพราะการใช้แรงงานเป็นทางที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ไม่ว่าจะประกอบอาชีพเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างก็ตาม สำหรับรัฐก็ควรจะได้ประชาสัมพันธ์กรมแรงงานถึงที่ตั้งและหน่วยงานต่าง ๆ อีกทั้งเผยแพร่ความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจได้ดี โดยเฉพาะทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ เป็นต้น อีกทั้งศาลแรงงานก็ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน เพราะจากการศึกษาแสดงให้เห็นแล้วว่า มีลูกจ้างเป็นจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน