

รูปแบบความสัมพันธ์ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

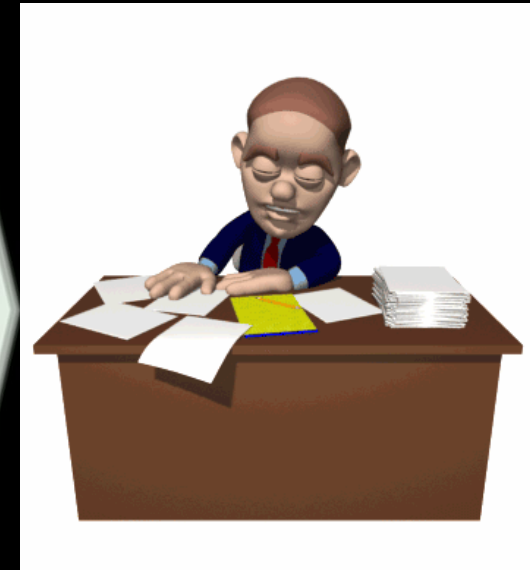


ความสัมพันธ์ทวิภาคี

- ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างองค์การในฐานะนายจ้าง และบุคลากรในฐานะลูกจ้าง โดยมีบุคคลหรือคณะบุคคลอื่นเข้าเกี่ยวข้องน้อยที่สุด



การแลกเปลี่ยนข่าวสาร
การปรึกษาหารือ
คณะกรรมการร่วม
การเจรจาต่อรอง
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน



ความสัมพันธ์ไตรภาคี

- ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสามฝ่าย อันประกอบด้วย ลูกจ้างนายจ้าง และรัฐบาล เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งและส่งเสริมให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข



การระงับข้อพิพาทแรงงาน
การคุ้มครองแรงงาน
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
การเสนอนโยบาย



องค์กรที่มีบทบาทสำคัญในระบบแรงงานสัมพันธ์



1. องค์กรฝ่ายลูกจ้าง
2. องค์กรฝ่ายนายจ้าง
3. องค์กรฝ่ายเป็นกลาง

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน (Labour Union)

- **องค์การที่ถาวรและต่อเนื่อง ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ คือ**
 - เพื่อปรับปรุงสภาพการดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น
 - เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม ตตยวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง
 - เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์
 - เพื่อให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม
 - เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองให้เกิดข้อตกลงในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการที่ยอมรับกันได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
 - เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของนายจ้างมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น



การจัดตั้งสหภาพแรงงาน



- ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงว่ามีนายจ้างกี่คนและต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย
- การขอลงทะเบียนจะต้องมีผู้มีสิทธิไม่น้อยกว่าสิบคน
- เป็นนิติบุคคล

ประเภทของสหภาพแรงงาน



- **สหภาพแรงงานประเภทอาชีพหรือช่างฝีมือ (Craft Union or Occupational Union)**
 - แรงงานประเภทเดียวกัน เช่น สหภาพแรงงานช่างประปา
- **สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน (Industrial Union)**
 - ลูกจ้างในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์
- **สหภาพแรงงานเฉพาะบริษัท (House Union)**
 - ลูกจ้างในบริษัทเดียวกัน
- **สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union)**
 - ไม่จำกัด

ทำไมคนงานจึงรวมกันเป็นสหภาพแรงงาน



- **เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ**
 - ค่าจ้าง ประโยชน์เกื้อกูล ฯลฯ
- **เหตุผลทางด้านความไม่พอใจในการทำงาน**
 - การกลั่นแกล้ง การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงงาน ความไม่ยุติธรรม ฯลฯ
- **เหตุผลทางด้านสังคม**
 - ยกฐานะ และการยอมรับทางสังคม ฯลฯ

อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานตามกฎหมาย



- **อำนาจหน้าที่**
 - **เรียกร้อง เกรงา ทำความตกลง และรับทราบคำชี้แจง กับ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง**
 - **จัดการและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสมาชิก**
 - **จัดให้มีบริการสนเทศ ให้คำปรึกษา**

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สหพันธ์แรงงาน (Labour Federation)



- สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็น
 - ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะทำงานกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่
 - ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่านายจ้างคนเดียวกันหรือไม่
- เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้
- เป็นนิติบุคคล

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

สภาองค์การลูกจ้าง (Employee of Council Organization)

- สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง
- เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์
- เป็นนิติบุคคล

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง



- ในสถานประกอบการตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป
- นายจ้างต้องหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้ง เพื่อ
 - จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
 - ปรึกษาหารือ
 - พิจารณาร้องทุกข์
 - หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้ง

องค์กรฝ่ายนายจ้าง



- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์การนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง



- ผู้มีสิทธิจัดตั้งต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย
- การขอตระเข้เบียนต้องมีไม่ต่ำกว่า 3 คน
- เป็นนิติบุคคล
- วัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน
- เช่น สมาคมการขายตรงไทย สมาคมการบรรจุภัณฑ์ไทย สมาคมธุรกิจคอมพิวเตอร์ไทย สมาคมผู้ผลิตป้ายโฆษณา

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง



- การเจรจาเรียกร้องทำความตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง
- บริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือ ขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงาน
- ดำเนินการให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ตามเงื่อนไขของสมาคม จัดให้มีข่าวสารถึงกัน

องค์กรฝ่ายนายจ้าง



- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์กรนายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง



- **สมาคมนายจ้างประเภทเดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป**
- **เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้**
- **เป็นนิติบุคคล**

องค์กรฝ่ายนายจ้าง



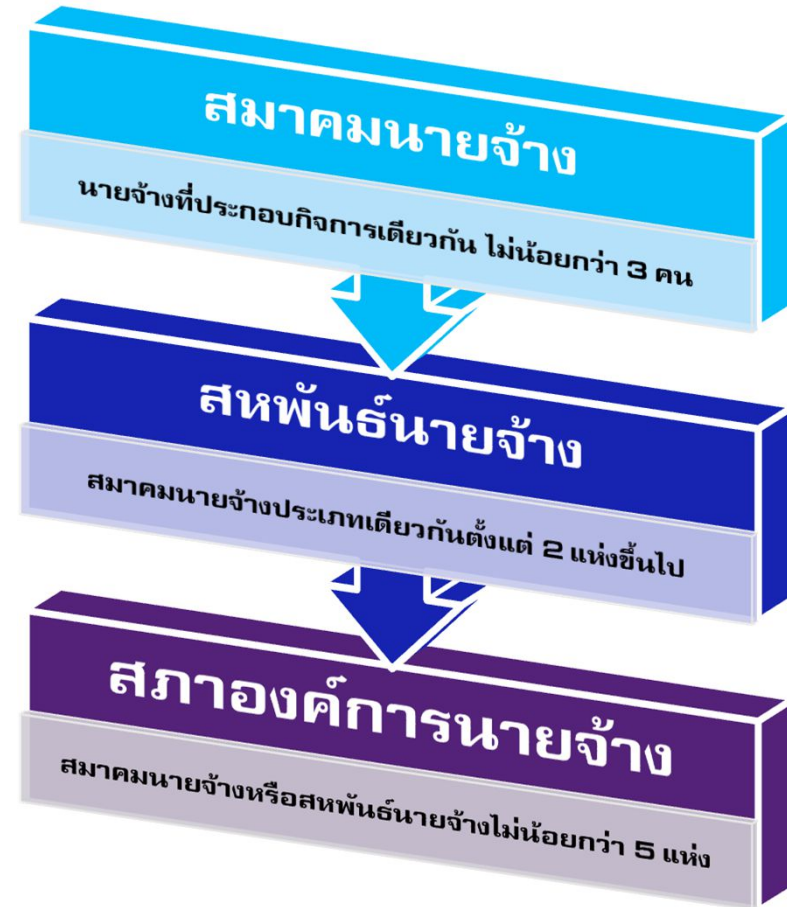
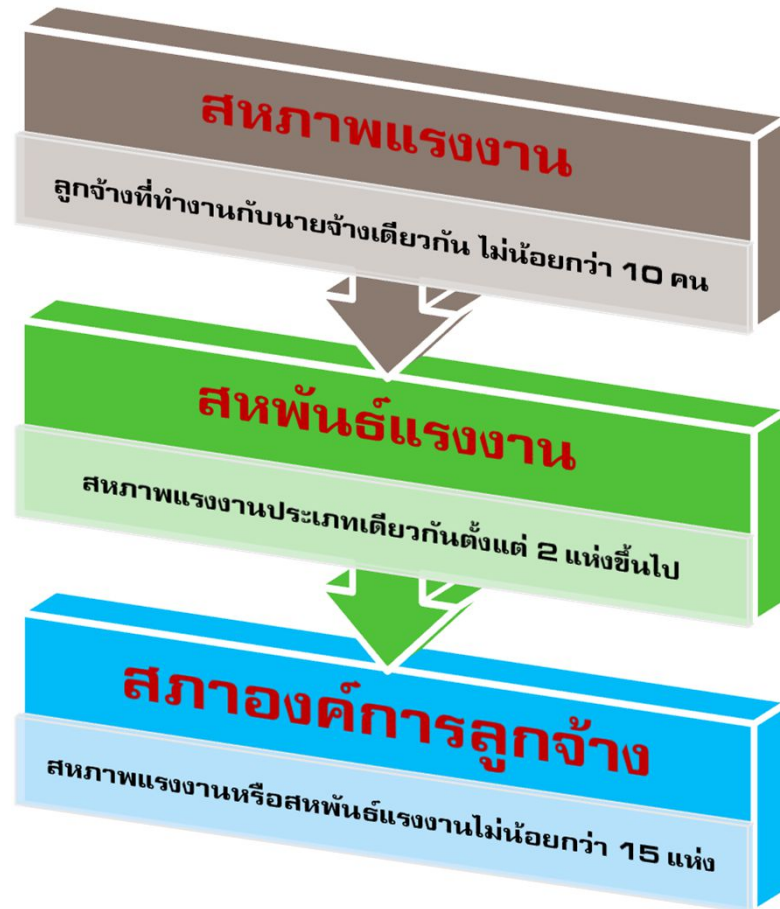
- สมาคมนายจ้าง
- สหพันธ์นายจ้าง
- สภาองค์กรนายจ้าง

สภาองค์การนายจ้าง



- **สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่ต่ำกว่า 5 แห่ง**
- **เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์**
- **เป็นนิติบุคคล**

สรุปโครงสร้าง



กระบวนการเจรจาต่อรอง



- การเจรจาต่อรอง หมายถึง การเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงาน ซึ่งกระทำโดยฝ่ายนายจ้างกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างและการทำงาน อันเป็นที่พอใจของทั้ง 2 ฝ่ายร่วมกัน
- การเจรจาต่อรอง ถือเป็นวิธีทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ประเด็นที่ใช้ในการเจรจาต่อรอง



- ค่าจ้าง
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน
- การลาประเภทต่าง ๆ
- การเลิกจ้าง
- ผลประโยชน์ต่าง ๆ
- วิธียุติข้อพิพาท
- กำหนดการห้ามปิดงานหรือการห้ามนัดหยุดงาน
- การต่ออายุข้อตกลงหรือการขอเจรจาเพื่อทำข้อตกลงใหม่

ข้อเรียกร้อง



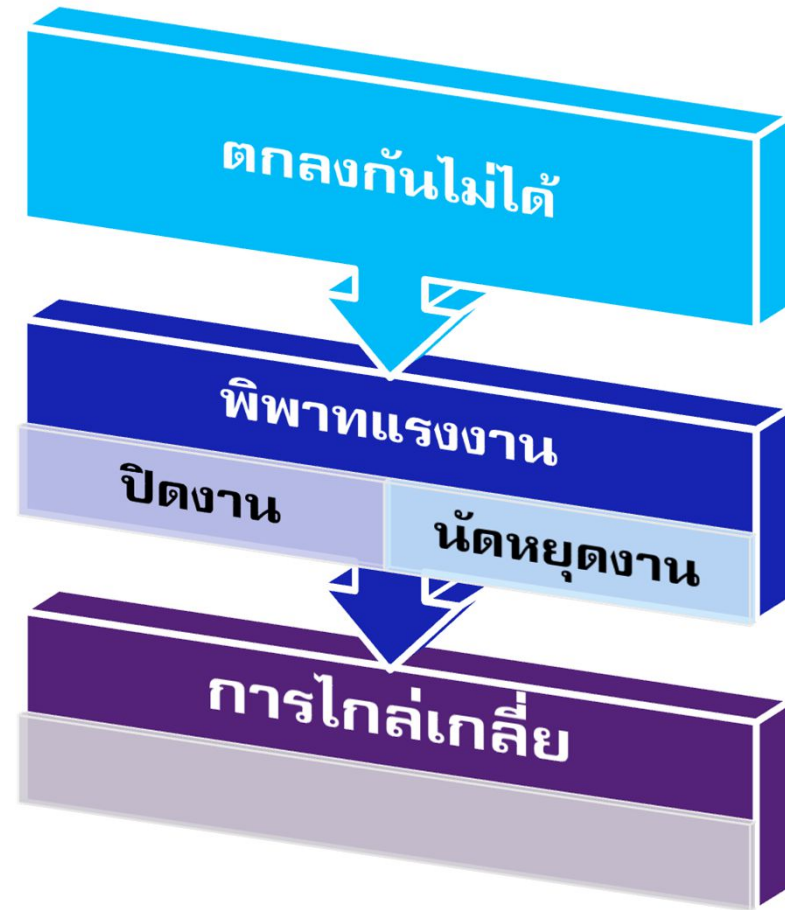
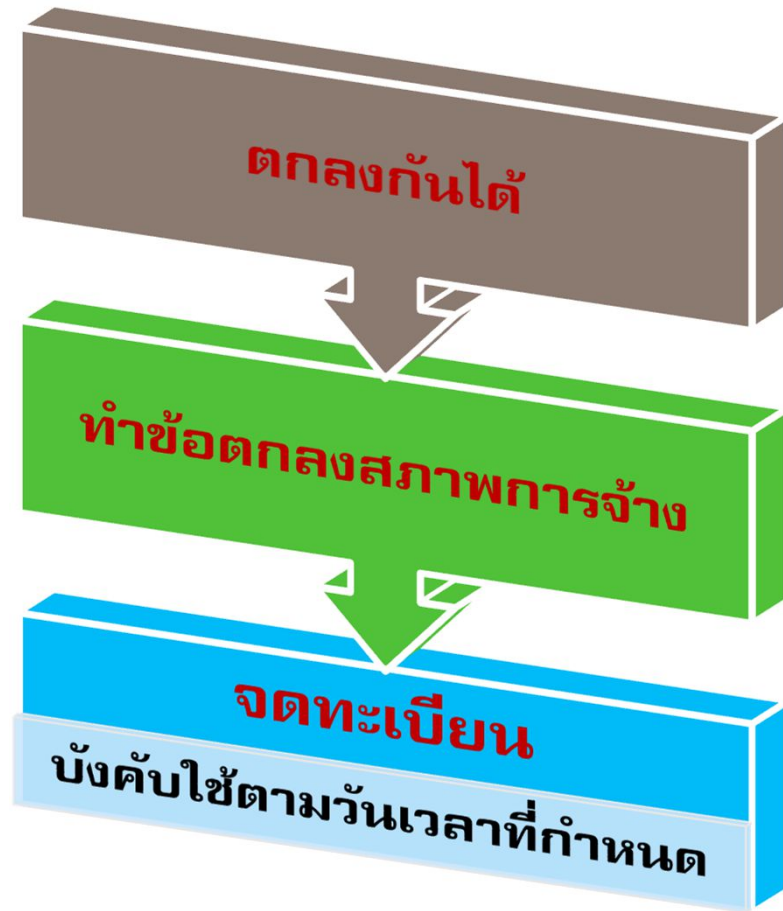
- นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ
- ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุผู้เจรจา ซึ่งไม่เกิน 7 คน
- ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีลายชื่อและลายมือไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้อง และเลือกตั้งผู้แทน ซึ่งไม่เกิน 7 คน

ข้อเรียกร้อง

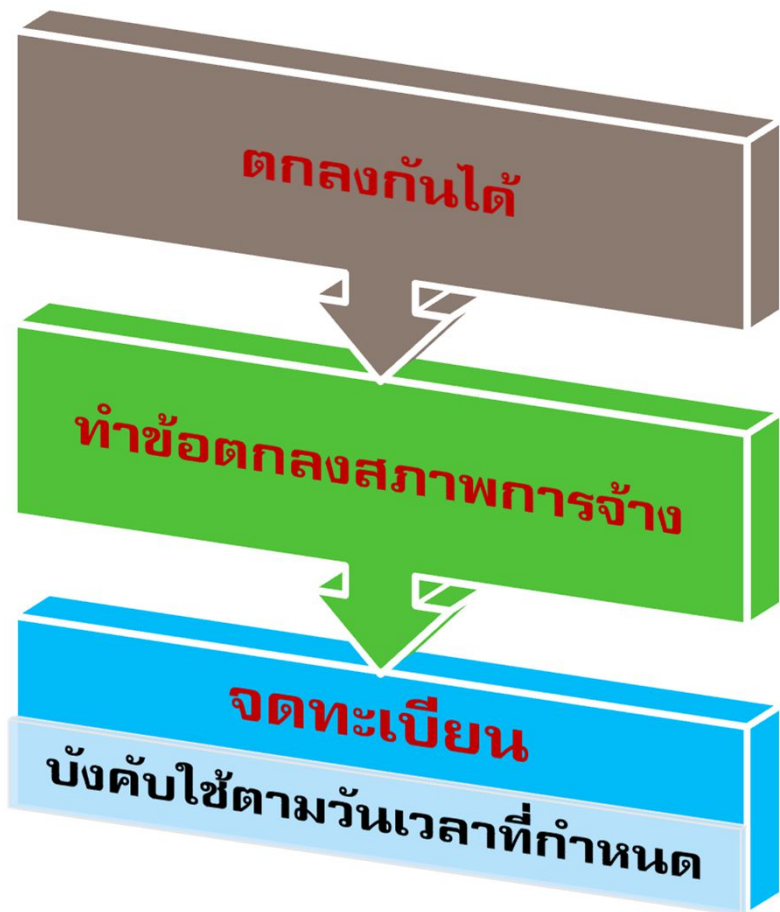


- การเจรจาจะต้องกระทำภายใน 3 วัน
- ที่ปรึกษาสามารถแต่งตั้งได้ แต่ไม่เกินฝ่ายละ 2 คน
- ถ้าไม่มีการเจรจาเกิดขึ้น หรือ ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าเกิด ข้อพิพาทแรงงาน และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง แจ้งหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมง
- จากนั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะทำการไกล่เกลี่ยในตกลงกันภายใน 5 วัน

ผลการเจรจาต่อรอง



ผลการเจรจาต่อรอง

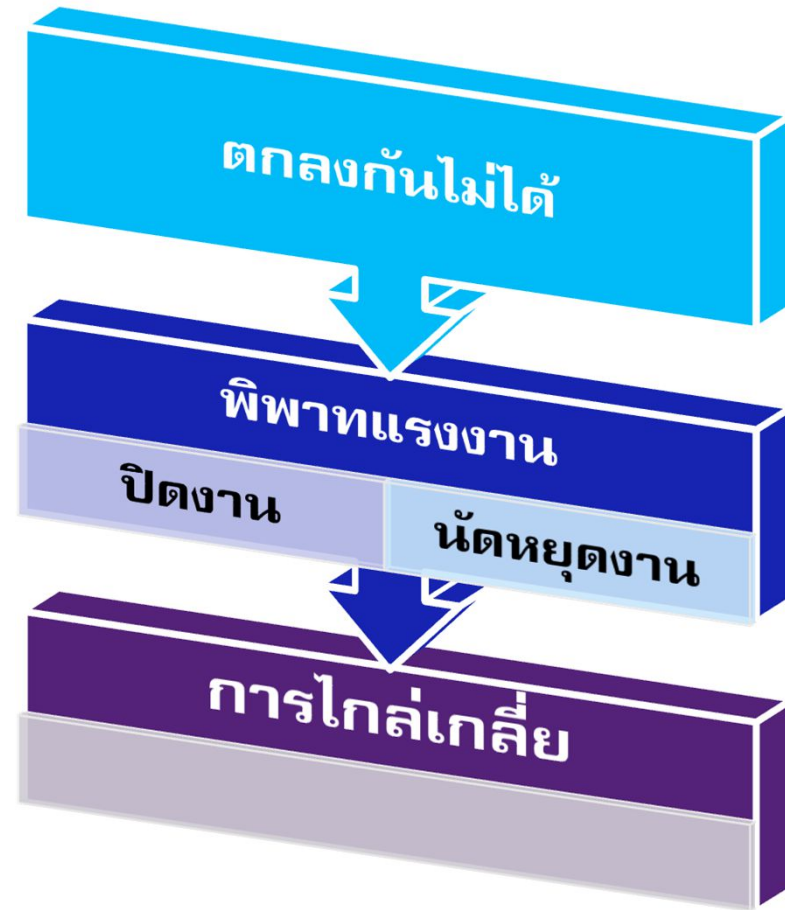


ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



- ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งต้องมีข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - เงื่อนไขการจ้าง, กำหนดวันและเวลาทำงาน
 - ค่าจ้าง, สวัสดิการ
 - การเลิกจ้าง
 - การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
 - การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผลการเจรจาต่อรอง



การปิดงาน (Lockout)



- หมายถึง วิธีการของนายจ้างที่กระทำเพื่อให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานถอนข้อเรียกร้องที่เรียกร้องไว้ หรือยอมรับตามข้อเสนอของนายจ้างในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานร่วมกัน

การนัดหยุดงาน (Strike)



- หมายถึง การกระทำของฝ่ายลูกจ้างที่ประสงค์จะ
ทำให้ธุรกิจหรือการผลิตหยุดชะงักเพื่อเรียกร้อง
บางสิ่งบางอย่างจากนายจ้างด้วยการหยุดงาน



การแทรกแซงโดยฝ่ายที่สาม



- การใช้วิธีไกล่เกลี่ย (Mediation)
- การแสวงหาข้อเท็จจริง (Fact-finding)
- การใช้อนุญาโตตุลาการ (Arbitration)

การระงับข้อพิพาทแรงงาน



- เมื่อตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องตั้ง ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทนั้น
- ต้องมีการชี้แจงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ
- ให้ถือเสียงข้างมากเป็นคำตัดสิน
- ถ้ามีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งรัฐมนตรีเห็นว่า อาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นภายใน 30 วัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



- ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คนและกรรมการ
อีกไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 14 คน ซึ่งใน
จำนวนนี้ต้องมีฝ่ายนายจ้าง 3 คน และฝ่ายลูกจ้าง
3 คน
- ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและ
กรรมการ
- อำนาจหน้าที่
 - วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน
 - ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
 - เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้องการเจรจา การนัด
หยุดงาน การปิดงาน

สิ่งที่อาจก่อให้เกิดความไม่สุจริตในการเจรจาต่อรอง



- การเจรจาต่อรองแบบพิวเฟิน
- การยอมอ่อนข้อ
- ข้อเสนอและข้อเรียกร้อง
- การใช้วิธีถ่วงหรือยืดเวลา
- การสร้างเงื่อนไข
- การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขที่เป็นการเข้าข้างฝ่ายของตนเพียงฝ่ายเดียว
- การไม่ยอมรับตัวแทนสหภาพแรงงาน
- การเตรียมข้อมูลข่าวสาร

เงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวด้านแรงงาน



- ความบกพร่องของฝ่ายบริหารในองค์การ
- ฝ่ายบริหารไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือข้อตกลงที่ทำกันไว้กับลูกจ้าง
- ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- ค่าจ้างและค่าครองชีพ
- การแทรกแซงจากบุคคลภายนอก
- การปฏิบัติตามลัทธิเอาอย่างกัน

ปัญหาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ในประเทศไทย

- **ท่าทีของฝ่ายจัดการส่วนมากไม่ยอมรับและมีทัศนคติในเชิงลบ**
- **พฤติกรรมของกรรมการและสมาชิก มีความหลากหลายในความต้องการ ไร้เหตุผล ขัดแย้งกันเอง**
- **ขาดความเข้มแข็ง เกิดจากกรรมการขาดความรู้ทักษะในเชิงบริหารจัดการ**
- **การสร้างพฤติกรรมไม่ไว้วางใจต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ต้องเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิก การให้ข้อมูลสมาชิก**

ลักษณะของสหภาพแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา

- สหภาพแรงงานมักหนีไม่พ้นที่ต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเมือง เพราะความอ่อนแอทางด้านการเงิน คุณภาพของ ผู้นำ และ สมาชิกทำให้ขาดความอิสระในการดำเนินงาน
- อุดมการณ์ของสหภาพมักมุ่งเน้น แนวคิดแห่งการปฏิวัติล้มล้างเห็นอีกฝ่ายหนึ่งเป็นศัตรู หวังเอาชนะอย่างเดียว
- สหภาพแรงงานขาดความเข้มแข็ง และยังอยู่ห่างไกลจากการเป็นสถาบันที่มุ่งปกป้องคุ้มครองความเป็นธรรมให้กับผู้ใช้แรงงานได้อย่างแท้จริง

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากลูกจ้าง

- **ไม่มีความรู้พื้นฐานด้านแรงงาน**
- **รู้จักสิทธิ แต่ไม่รู้จักหน้าที่ ไม่เคารพสิทธิของฝ่ายจัดการ**
- **ไม่เคยชินกับการทำงานในระบบอุตสาหกรรม**
- **ขาดระเบียบวินัย**
- **ขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดงาน มาสาย ลาป่วยบ่อย**

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากลูกจ้าง

- เชื้อเพลิงคำขู่งจากบุคคลภายนอก
- ไม่มีความกล้าที่จะร้องเรียน แต่จะระเบิดเป็นเรื่องรุนแรง
- ไม่ไว้วางใจฝ่ายจัดการ และมีความรู้สึกกว่านายจ้างเอาเปรียบ ไม่ได้รับความเป็นธรรม
- ใช้ถ้อยคำก้าวร้าว ใช้วิธีข่มขู่หรือประท้วงเมื่อไม่พอใจ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากนายจ้าง

- ระเบียบข้อบังคับเข้มงวดมีรายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไป ไม่ชี้แจงเหตุผล
- ปัญหาจากหัวหน้างาน
 - ใช้แต่พระเดช ไม่รู้จักใช้พระคุณ
 - คนไม่ยุ่ง มุ่งแต่งาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - เอาแต่สั่งไม่ฟังเสียงใคร
 - เลือกที่รักมักที่ชัง
 - สอนงานไม่เป็น ได้แต่เคี่ยวเข็ญดูตำ
- แนวความคิดของนายจ้าง
 - ยึดกฎหมายมากกว่าการทำความเข้าใจ
 - ไม่เคารพสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากนายจ้าง

- **การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน**
 - เช่นการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
 - ไม่ยอมรับข้อเสนอ หรือ ข้อเรียกร้อง
 - นำช่องว่างของกฎหมายมาใช้
 - เปลี่ยนสภาพการจ้างโดยไม่ทำตามกฎหมาย
- **นโยบายด้านแรงงานของนายจ้าง**
 - ขาดการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
 - ขาดการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถกับงาน
 - ขาดการดูแลเอาใจใส่พนักงาน
 - ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่มีผลโดยตรงกับพนักงาน

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากนายจ้าง

- นโยบายค่าจ้าง ไม่มีนโยบายจูงใจพนักงานด้วยค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานและค่าครองชีพ
- การสื่อข้อความ
 - สื่อข้อความโดยไม่มีการตรวจสอบความเข้าใจและปฏิกิริยา
 - ขาดการชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร
 - การสื่อข้อความที่ไม่เหมาะสม เช่นคลุมเครือ ไม่ทั่วถึง

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากนายจ้าง

- นโยบายค่าจ้าง ไม่มีนโยบายจูงใจพนักงานด้วยค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานและค่าครองชีพ
- การสื่อข้อความ
 - สื่อข้อความโดยไม่มี การตรวจสอบความเข้าใจและปฏิกิริยา
 - ขาดการชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร
 - การสื่อข้อความที่ไม่เหมาะสม เช่นคลุมเครือ ไม่ทั่วถึง
- ระบบการร้องทุกข์
 - ขาดระบบการร้องทุกข์ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพิจารณาในเรื่องความคับข้องใจต่าง ๆ

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากนายจ้าง

- **สภาพการจ้างและการทำงาน**
 - หากไม่ดีหรือไม่เหมาะสมหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดย่อมทำให้พนักงานขาดขวัญกำลังใจ
 - ขาดการปรับปรุงเมื่อสภาพทางเศรษฐกิจของนายจ้างดีขึ้น

สาเหตุจากภายนอกอื่น ๆ

- ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น หรือเศรษฐกิจที่ตกต่ำ
 - ทั้งสองฝ่ายไม่ช่วยกันหรือร่วมกันแก้ปัญหา
 - ลูกจ้างมักใช้วิธีเรียกร้องเพิ่มค่าจ้าง รายได้
 - นายจ้างใช้วิธีลดค่าใช้จ่ายโดยการลดคน ลดสวัสดิการ ทำให้ลูกจ้างขาดขวัญและกำลังใจที่จะทำงานต่อไป
- การปฏิบัติตามอย่างกัน
 - ยื่นข้อเรียกร้องเหมือนที่อื่น ๆ
 - ใช้พลังบังคับ
 - ดำเนินการด้วยวิธีรุนแรง
- การแทรกแซงของบุคคลภายนอก