

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก: กรณีศึกษา สหภาพแรงงาน
ผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

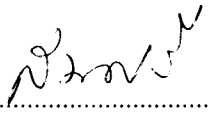
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2550

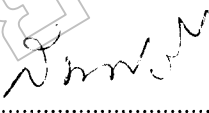
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัย บูรพาได้

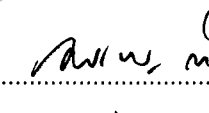
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.สมศรี สิริไหวประพันธ์)

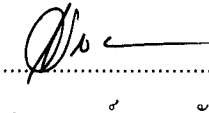
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สมศรี สิริไหวประพันธ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ ลิลา)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัส นกรรจ์แดง)

วันที่.....เดือน.....ปี.....พ.ศ.2550

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจาก ได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ อเนกสุข ซึ่งทำให้
การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางใน
การทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. สมศรี ศิริไหวประพันธ์ ประธานคณะกรรมการการสอบ
ปากเปล่างานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่า ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์
อเนกสุข และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต ลิขิต ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
แก้ไขทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ วิชาการ และ
ข้อเสนอแนะตลอดระยะเวลาการศึกษา

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ทุกคนในครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจและ
ให้การช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดมาให้งานนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จ

ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล

48921048: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน/ การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน/ แนวคิดในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์

ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล: การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ภาคตะวันออก: กรณีศึกษา สหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) (AN ESTABLISH OF AUTOMOTIVE INDUSTRY'S LABOR UNION IN EAST REGION: A CASE STUDY OF CAR MANUFACTURER'S LABOR UNION IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สมศรี สิริไหวประพันธ์, ED.D. 101 หน้า. ปี พ.ศ. 2550.

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และศึกษาแนวทางการดำเนินงานและบทบาทของสหภาพแรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่ม และการสัมภาษณ์เจาะลึกเป็นรายบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงานประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายในองค์กร 4 ประการ ได้แก่ การบริหารจัดการในองค์กร ความไม่พอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน นายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และการเปรียบเทียบความเป็นอยู่กับการจ้างงานที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปัจจัยในการดำเนินงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กรด้านแรงงาน องค์กรรอบข้าง และรัฐ ปัจจัยภายนอกทั่วไป 4 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และเทคโนโลยี

2. แนวทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมี 2 รูปแบบ คือ แบบทวิภาคี และแบบต่อต้าน โดยมีการปรับเปลี่ยนตามปัจจัยที่มีผลกระทบ ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กรด้านแรงงาน องค์กรข้างเคียง ภาวะเศรษฐกิจ และรัฐ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานปรับเปลี่ยนจากรูปแบบหนึ่งมาสู่อีกรูปแบบหนึ่งตลอดเวลา การส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงมีแนวทางที่สำคัญ คือ การยอมรับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงาน โดยใช้ระบบทวิภาคี ให้นักงานเข้ามามีส่วนร่วม ให้การฝึกอบรมแก่คณะกรรมการสหภาพ มีฝ่ายบุคคลที่เป็นมืออาชีพ โดยมีข้อคำนึงถึง คือ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

48921048: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: FACTORS INFLUENCING TOWARD ESTABLISH OF LABOR UNION/
OPERATION OF LABOR UNION/ CONCEPT OF LABOR RELATIONS
DEVELOPMENT

THAMMASAK APIBANWORRAKUL: AN ESTABLISH OF AUTOMOTIVE
INDUSTRY'S LABOR UNION IN EAST REGION: A CASE STUDY OF CAR
MANUFACTURER'S LABOR UNION IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE.

ADVISOR: SOMSRI SIRIWAIPRAPAN, ED.D. 101 P. 2007.

The research purpose is the study respondents' opinion toward establishment of labor union and study respondents' conceptions about operation and responsibilities for promoting labor relations in automotive enterprises in East region. This study is a qualitative research with the 12 key informants by purposive random sampling, data collecting by in-depth interview and focus group interview.

The research results were as following;

1. The labor union's establishment is composed of 3 main factors; 1. Inside organizations factors; internal management, unsatisfied with company's benefits and welfare, employer ignored to comply with laws, comparing with neighbour which had established labor union. 2. Operating factors; employer, union chairman, independent labor organizations, surrounding neighbour, government. 3. General environment factors; economic, social, technology and laws.

2. The labor union's operation concept has 2 patterns which are the bilateral pattern and against pattern. The labor union's operation pattern doesn't fixed, its can be switched to other side anytimes depend on affecting factors which composed of employer, union chairman, independent labor organizations, surrounding neighbour, economic status and government. The labor union's operation pattern was driving by aboved factors. For promoting labor relations in work place, there are concepts which are the acceptability and good relations between management and labor union, the bilateral concept implementing by having employees' involvement, providing education to labor union committee, HR professional. To manage good labor relationship in work place doesn't have absolute solution which is related to happened circumstances, fact and will be adjusted for suitable situations.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ข้อมูลองค์กร.....	6
ทฤษฎีและแนวความคิด.....	8
โครงสร้างของสหภาพแรงงาน.....	13
สหภาพแรงงานในประเทศไทย.....	32
เอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรในการวิจัย.....	63
ตัวอย่างที่เข้าร่วมงานวิจัย.....	64
ขนาดตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่าง.....	65
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	73
ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน.....	74
ส่วนที่ 2 การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน.....	80
ส่วนที่ 3 แนวคิดในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์.....	85
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	101

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยองกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ทั่วประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2544 – 2550.....	2
1-2 จำนวนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดระยอง.....	3
3-1 รายละเอียดของตัวอย่างประชากรที่เข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้.....	65
4-1 แนวคิดในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในมุมมองของคณะกรรมการและสมาชิก สหภาพแรงงานที่ศึกษาวิจัย.....	89

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 โครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่ศึกษา.....	8
2-2 แบบจำลองกระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน.....	16
3-1 แบบจำลองกลุ่มที่มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งและดำเนินการของสหภาพแรงงาน.....	63
3-2 แบบจำลองรายละเอียดของผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งและดำเนินการของสหภาพ แรงงานในแต่ละกลุ่ม.....	64
3-3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
3-4 ปัจจัยในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน.....	67
4-1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน.....	85