

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก กรณีศึกษา สหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก และเพื่อศึกษาถึงแนวทางในการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) และการสัมภาษณ์เจาะลึกเป็นรายบุคคล (In - depth Interview) กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยตรงมากที่สุด คือ กลุ่มคณะกรรมการบริหาร อนุกรรมการ และสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) แบบเจาะจงโดยใช้เกณฑ์อายุการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หรือเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานในปัจจุบัน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อมุ่งหวังผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย 3 ประเด็น คือ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
3. แนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

สำหรับผลที่ได้จากการศึกษา พบปรากฏการณ์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน มาจากปัจจัยหลัก ๆ 4 ประการ คือ

- 1.1 การบริหารและจัดการในองค์กร ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการดูแลพนักงาน
- 1.2 ความไม่พอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท
- 1.3 นายจ้างละเลย หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

1.4 การเปรียบเทียบความเป็นอยู่ของพนักงาน กับบริษัทข้างเคียงที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

โดยมีปัจจัยในการดำเนินงาน ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ผู้นำองค์กร 2. ผู้นำแรงงาน 3. องค์กรด้านแรงงาน 4. องค์กรรอบข้าง และ 5. รัฐ

สำหรับปัจจัยภายนอกทั่วไป ที่มีบทบาทต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านกฎหมาย 3. ด้านสังคม และ 4. ด้านเทคโนโลยี

โดยจากการศึกษา พบว่า ทางด้านการเมือง ไม่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานที่ศึกษา

กล่าวโดยสรุป พบว่า ปัจจัยในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดจากแรงผลักดันภายใน องค์กรทำให้ลูกจ้างเกิดความต้องการองค์กรซึ่งเป็นนิติบุคคลตามที่กฎหมายให้การรับรองขึ้นมา เป็นตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างต่อนายจ้าง โดยมีปัจจัยในการดำเนินงาน และปัจจัยภายนอกทั่วไปเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และ กระตุ้นให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในองค์กร

2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จากการศึกษาวิจัยทำให้พบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน คือ การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

การดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยภาพกว้าง ๆ จะมี 2 แนวทาง คือ การดำเนินงานแบบทวิภาคี ใช้การบริหารแบบการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน กับอีกรูปแบบคือ การดำเนินงานแบบต่อต้าน ซึ่งจะมีการใช้มาตรการกดดันนายจ้างในรูปแบบต่าง ๆ โดยรูปแบบการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานจะไม่มีรูปแบบตายตัวแน่นอน จะมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปตามปัจจัยต่างๆที่เข้ามามีผลกระทบ ซึ่งได้แก่ 1. ผู้นำขององค์กร 2. ผู้นำแรงงาน 3. ภาวะเศรษฐกิจ 4. สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรรอบข้าง 5. องค์กรแรงงาน และ 6. ภาครัฐ ซึ่งปัจจัยข้างต้นจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้รูปแบบการดำเนินงานของสหภาพแรงงานปรับเปลี่ยนจากรูปแบบหนึ่งมาสู่อีกรูปแบบหนึ่งได้ตลอดเวลา

3. แนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ ผลที่เกิดจากการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทั้งสหภาพแรงงาน และ นายจ้างมีการสร้างวัฒนธรรมในการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีแนวคิดในการพัฒนารูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร ดังนี้

- 3.1 การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและฝ่ายสหภาพแรงงานในองค์กร
- 3.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสองฝ่าย
- 3.3 ใช้ระบบทวิภาคีในการบริหารแรงงานสัมพันธ์
- 3.4 ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง สวัสดิการ หรือสภาพการทำงาน
- 3.5 กำหนดผู้รับผิดชอบในงานบุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพ เข้าใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์
- 3.6 การฝึกอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงาน
- 3.7 การบริหารแรงงานสัมพันธ์ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผล

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ได้ข้อค้นพบจากการศึกษาเป็นผลของการวิจัย ซึ่งสรุปและนำเสนอเพื่ออธิบายผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยทั้ง 3 ประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ การบริหารงานบุคคลไม่เป็นธรรม ความไม่พอใจในสวัสดิการและผลตอบแทน นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมเปรียบเทียบ - เอาอย่าง โดยมีปัจจัยในการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กรข้างเคียง องค์กรด้านแรงงาน และภาครัฐและมีปัจจัยภายนอกทั่วไป ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ สุวรรณรัตน์ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่ได้รับการจัดตั้ง โดยเฉพาะจากปัจจัยด้านการผลักดันของพนักงาน ฝ่ายบริหาร ระบบการบริหาร การสนับสนุนจากภาครัฐ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิด

2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา มีรูปแบบการดำเนินงานแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ แบบทวิภาคี และแบบต่อต้าน โดยมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน 6 ปัจจัย ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน ภาวะเศรษฐกิจ องค์กรข้างเคียง องค์กรด้านแรงงาน และรัฐ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาริน คงศักดิ์วัฒน์ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม

นวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน นวนคร มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผู้นำสหภาพแรงงาน และปัจจัยด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพ และปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร คือ ปัจจัยด้านรัฐบาลและการเมือง โดยผลการดำเนินงานของสหภาพจะดีขึ้น เมื่อปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาลไม่เข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร เจริญสิทธิกุล (2546) ศึกษาแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรธุรกิจในวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงาน ศึกษากรณีบริษัท ไทยซอนต้า แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า พบปัญหาจากการสับเปลี่ยนผู้บริหารชาวต่างชาติ ทำให้ขาดการเชื่อมต่อนโยบาย หลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์เท่าที่ควร

3. แนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่ควรดำเนินงาน 7 หัวข้อ ได้แก่ การยอมรับซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสองฝ่าย ใช้ระบบทวิภาคีในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ฝ่ายบุคคลต้องเป็นมืออาชีพ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงาน และการบริหารแรงงานสัมพันธ์ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร เจริญสิทธิกุล (2546) ศึกษาแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรธุรกิจในวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงาน ศึกษากรณีบริษัท ไทยซอนต้า แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า บริษัทมีนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพมีการนำเอาหลักวิชาการและแนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติทำให้องค์กรสามารถมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร จันทร์จำเริญ (2524) ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง: ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างนั้น จะมีผลทำให้การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นมาก ทั้งในด้านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากพื้นฐานการวิจัย ต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการศึกษา ภาครัฐควรสอดแทรกเนื้อหาในเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงาน และบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ให้กับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เพราะภาคแรงงานในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ จะรับพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป

1.2 ด้านนิติบัญญัติ ควรพิจารณาปรับปรุงเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนของการคุ้มครอง ผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

1.3 การพัฒนาสหภาพแรงงานให้มีความมั่นคง ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรทั้งในส่วนของตัวพนักงานเอง และฝ่ายบริหาร โดยยึดหลักการบริหารงานแบบทวิภาคี

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารและสหภาพแรงงาน ควรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการพูดคุย

2.2 ใช้การบริหารงานแบบทวิภาคี โดยนำสหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการที่ต้องการความร่วมมือของพนักงานทั้งสององค์กร

2.3 ดำเนินการอบรมให้กับพนักงาน และคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

2.4 ใช้กลยุทธ์การสื่อสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

2.5 พัฒนาศักยภาพในการทำงานของสหภาพแรงงาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา
มากขึ้น

2.6 สนับสนุนคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ให้ได้รับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ เกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

2.7 เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานมีโอกาสเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นกับฝ่าย
บริหาร

2.8 ใช้กลยุทธ์การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการบริหาร

2.9 จัดให้มีการศึกษา ดูงานจากหน่วยงานอื่น หรือบริษัทอื่นที่ประสบความสำเร็จ
ด้านระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

2.10 จัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง
สม่ำเสมอ

2.11 ร่วมกันวางแผนการดำเนินกิจกรรมประจำปี

2.12 จัดให้มีกิจกรรมร่วมระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน เพื่อ
สร้างความเป็นกันเองแบบไม่เป็นทางการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 ศึกษาในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เหลืออีก 4 กลุ่มเพื่อทำให้งานวิจัยนี้มีเนื้อหา
ครอบคลุมครบทุกด้าน และสมบูรณ์ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3.2 ขยายพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างประชากรสมาชิกสหภาพแรงงานให้ครอบคลุมครบทุกสถานประกอบการที่เป็นผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ในประเทศไทย

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ กับอุตสาหกรรมประเภทอื่น ที่อยู่ในภาคตะวันออก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University