สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสม

ธนพนธ์ ศรีทอง

26 มี.ค. 2558
347808

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายธนพนธ์ ศรีทอง ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา อิงอาจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข)

..... กรรมการ
(ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา อิงอาจ)

..... กรรมการ
(ดร.วรรณภา วิจิตรจรรยา)

คณะการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
วันที่ 2 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา อิงอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร จวงตระกูล ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ตลอดจนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งตัวแทนภาครัฐ ประธานสหภาพแรงงาน ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ และเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจำนงค์ คุณแม่สำราญ ศรีทอง และพี่ธนู ศรีทอง รวมทั้งบุคคลในครอบครัวทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ธนพนธ์ ศรีทอง

51928976: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)
คำสำคัญ: สหภาพแรงงาน / อุตสาหกรรมยานยนต์ / ชลบุรี / การวิจัยแบบผสม

ธนพนธ์ ศรีทอง: การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสม (THE ESTABLISHMENT AND OPERATION OF AUTOMOTIVE PART INDUSTRY'S LABOR UNION IN CHONBURI: MIXED METHODS RESEARCH) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรัตน์ แสดงหาญ, Ph.D., อภิญญา อิงอาจ, Ph.D. 152 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมโดยทำการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงครอบคลุมทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 229 คน แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยทั้งสองวิธีมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาความสอดคล้องและสรุปผล ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุหลักของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน คือ เรื่องผลประโยชน์ ซึ่งในบางสหภาพที่มีการก่อตั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้มีเพียงสาเหตุเดียวที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่เกิดจากหลายสาเหตุประกอบกัน สำหรับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีบทบาทและหน้าที่ในการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์แก่สมาชิกและสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงกลุ่มลูกจ้างด้วยกัน โดยการดำเนินงานจะอยู่ภายใต้กฎหมาย ส่วนการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ การกำหนดนโยบายการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน และมีหน่วยงานที่ดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องเกิดจากความร่วมมือกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการยอมรับซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม

51928976: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M.
(HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)
KEYWORDS: ESTABLISHMENT/ OPERATION/ AUTOMOTIVE PART INDUSTRY'S LABOR UNION IN CHONBURI/ MIXED METHODS RESEARCH

THANAPOL SRITHONG: THE ESTABLISHMENT AND OPERATION OF AUTOMOTIVE PART INDUSTRY'S LABOR UNION IN CHONBURI: MIXED METHODS RESEARCH. ADVISORY COMMITTEE: PORNRAT SADANGHARN, Ph.D., APINYA INGARD, Ph.D. 152 P. 2013.

The objectives of this research were to study causes of establishment of labor union, operation of labor union, and operation of labor relationship in automotive industries' workplaces in Chonburi province. It is a mixed methods research i.e. quantitative and qualitative research. In data collection; qualitative method was done by using individual in-depth interview from fourteen particular samples covering employer, employee, and state sections; then bringing data analytical results for constructing the questionnaires in quantitative method to collect data from the samples i.e. two hundred and twenty nine members of labor relationship union. Then the data analytical results from both methods were brought to analyze for finding congruity and summarizing the results. The results revealed that the important cause of the establishment of labor union was the organizational profits. Most of the establishment of labor unions were not only single cause, but several causes. In terms of labor union operation, its roles and duties were to seek and protect right and profit for members and to construct a good relationship between employers and employees including among employees. Its operation was under the concerning laws. In terms of labor relations operation, its main duties were to make the obvious labor relation systematic policy by a particular agency, to bestow the members' participation in policy making and in various activities. A good operation on labor relation had to originate from cooperation between employers and employees, including sincerely mutual acceptance based on justice.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

คำถามการวิจัย 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง 7

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 48

3 วิธีดำเนินการวิจัย 52

การออกแบบการวิจัย 52

การวิจัยเชิงคุณภาพ 53

การวิจัยเชิงปริมาณ 57

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 65

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ 65

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ 82

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน 99

5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 102

สรุปผลการวิจัย 102

อภิปรายผล 104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

ข้อเสนอแนะ 107

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 109

บรรณานุกรม 110

ภาคผนวก 114

ภาคผนวก ก 115

ภาคผนวก ข 119

ภาคผนวก ค 122

ภาคผนวก ง 124

ภาคผนวก จ 133

ภาคผนวก ฉ 139

ประวัติย่อของผู้วิจัย 152

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2-1 ข้อเรียกร้องและผลการเจรจาต่อรองร่วม - โบนัส 47

2-2 ข้อเรียกร้องและผลการเจรจาต่อรองร่วม - การปรับเงินเดือนประจำปี 48

3-1 จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งประกอบด้วย หน่วยงานทั้งหมด 7 แผนก 57

3-2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของจำนวนสมาชิกสหภาพในแต่ละแผนกของบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง 59

3-3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม 63

4-1 จำนวนและร้อยละของสมาชิกสหภาพแรงงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 82

4-2 จำนวนและร้อยละของสมาชิกสหภาพแรงงาน จำแนกตามบทบาทหน้าที่ใน สหภาพแรงงาน 85

4-3 จำนวนและร้อยละของสมาชิกสหภาพแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน 86

4-4 สาเหตุการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 86

4-5 สรุปภาพรวมสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน 87

4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ 88

4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในด้านองค์กรภายนอก 89

4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในด้านการบริหารจัดการองค์กร 91

4-9 สรุปภาพรวมการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน 92

4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน 93

4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง 94

4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน 95

4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ 97

4-15 ความสอดคล้องของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ..... 99

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

2-1 กระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน 41
2-2 แผนภูมิขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน 45
2-3 โครงสร้างคณะกรรมการสหภาพแรงงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ใช้เป็น
กรณีศึกษา 47
3-1 การออกแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ 53
4-1 สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน 69
4-2 การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน 74
4-3 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ 81

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่รัฐบาลได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาประเทศในแต่ละช่วงระยะเวลาโดยเริ่มจากฉบับที่ 1 (2504–2509) ซึ่งเป็นแผนระยะเวลา 6 ปี และฉบับต่อมาทั้งหมดเป็นแผนช่วงระยะเวลา 5 ปี สำหรับฉบับปัจจุบัน คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555 - 2559) ได้มีการประกาศให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2554 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559

การส่งเสริมของรัฐบาลทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตอย่างรวดเร็วและเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาทสูงต่อระบบเศรษฐกิจไทย โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ระบุว่าภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 38.1 ในปี 2542 เป็นร้อยละ 40.8 ในปี 2552 ซึ่งเป็นผลมาจากการย้ายฐานการผลิตเพื่อการส่งออกของประเทศญี่ปุ่นและกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ใน 4 กลุ่มอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ ปิโตรเลียม อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งมีสัดส่วนของการผลิตสูงถึงร้อยละ 41.8 ของภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 66) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ประกอบด้วย อุตสาหกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์

โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งจะพัฒนาเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 อาทิเช่น นโยบายการลดภาษีนำเข้าชิ้นส่วนรถยนต์จากญี่ปุ่นภายใต้ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย - ญี่ปุ่น (Japan - Thailand Economic Partnership Agreement: JTEPA) ส่งผลให้การลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผ่านมามีบริษัทรถยนต์รายใหญ่ของญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนสร้างโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อขยายฐานการผลิตในประเทศไทยจึงทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญทั้งในด้านมูลค่าการผลิต การส่งออก และการจ้างงาน ซึ่งสร้างประโยชน์ให้กับประเทศไทยอย่างมาก

ในช่วงที่ผ่านมารัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนองค์กรของรัฐและเอกชนในการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศ โดยได้ก่อตั้งการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยขึ้นในปี 2515 มี

หน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม โดยจัดพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่รวมกันอย่างมีระบบและมีระเบียบ และเป็นกลไกของรัฐบาลในการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกสู่ภูมิภาคทั่วประเทศ ในปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการแล้ว 43 นิคม กระจายอยู่ใน 15 จังหวัด โดยเป็นนิคมอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกจำนวน 15.นิคม และตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีจำนวน 6 นิคม (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554, หน้า 109-112)

จากโครงการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกของรัฐบาล ส่งผลให้อุตสาหกรรมในภาคตะวันออกมีการขยายตัว รวมทั้งจังหวัดชลบุรีซึ่งมีความพร้อมในด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก ส่งผลให้มีผู้สนใจลงทุนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมทั้งอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนได้ขยายฐานการผลิตมายังจังหวัดชลบุรี ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 พบว่า มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 2,789 โรง ทุนจดทะเบียน 1,115,612,520,854.11 บาท จำนวนแรงงาน 223,069 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 5) การผลิตภาคอุตสาหกรรมในปี 2555 ขยายตัวต่อเนื่องโดยดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 2 ขยายตัวร้อยละ 5.5 จากระยะเดียวกันในปี 2554 ตามการผลิตรถยนต์ที่เร่งผลิตเพื่อตอบสนองคำสั่งซื้อที่ยังคงอยู่ในระดับสูง ประกอบกับมีผลจากฐานต่ำในปี 2554 จากเหตุการณ์ภัยพิบัติในญี่ปุ่น (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 4)

เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ส่วนใหญ่เป็นบริษัทข้ามชาติที่มีผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติ จึงทำให้มีความหลากหลายของพนักงาน (Diversity) ในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างด้านอายุ เพศ เชื้อชาติ ภาษา สีผิว วัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ รวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ การเปิดรับข่าวสาร การเชื่อฟังคำสั่ง หรือความชอบเฉพาะตัว เป็นต้น ซึ่งความหลากหลายนี้เป็นประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กรหลายประการ เช่น การสื่อสารต่างภาษา วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต และวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นต้น ปัญหาพื้นฐานเหล่านี้ผู้บริหารมักมองข้ามในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจเพื่อเตรียมหาวิธีในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นการบริหารบุคคลภายในองค์กรโดยการทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรจึงมีความสำคัญ (สุบัทมา ตันตยาภินันท์, 2554, หน้า 59-60)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานซึ่งบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ในปัจจุบันยังพบปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยเฉพาะปัญหาระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรด้านแรงงานที่ฝ่ายลูกจ้างรวมกลุ่มกันจัดตั้งขึ้นโดยดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และโดยการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือการลงโทษ พร้อมกันนี้ก็ดำเนินการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ซึ่งการจัดตั้งด้วยวิธีนี้มักก่อให้เกิดความรุนแรง เนื่องจากมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ดังนั้นหากการเจรจาดำเนินไปอย่างสันติวิธีและจบลงด้วยความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายโดยนายจ้างยอมรับในสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหา แต่หากการเจรจาไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างหรือผลการเจรจาไม่เป็นไปตามความคาดหวังของทั้งสองฝ่าย ทำให้ตกลงกันไม่ได้ จะทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานโดยสหภาพแรงงาน และการปิดงานโดยนายจ้าง เพื่อบีบบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงตามที่ฝ่ายตนต้องการ หรือนายจ้างขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยการเลิกจ้างหรือลงโทษผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ผลของการนัดหยุดงาน และปิดงานที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความเสียหายทั้งต่อฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และสังคมส่วนรวม โดยฝ่ายนายจ้างจะสูญเสียยอดขาย สูญเสียลูกค้า และส่วนแบ่งการตลาด มีต้นทุนค่าใช้จ่ายคงที่ในระหว่างที่ไม่มีการผลิต เสียค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาทดแทนลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงาน ค่าเสียหายจากการปิดและเริ่มทำงานของเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายทางกฎหมาย การเสียภาพพจน์ต่อสาธารณะ และมีความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น ฝ่ายลูกจ้างก็สูญเสียรายได้จากค่าจ้าง ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ สูญเสียความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง สหภาพแรงงานก็สูญเสียรายได้ค่าสมาชิกระหว่างนัดหยุดงานและยังมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างนัดหยุดงาน รวมทั้งการเสียภาพพจน์ต่อสาธารณะ ประเทศชาติก็สูญเสียรายได้จากการผลิต การส่งออก ทำให้ลูกค้า และนักลงทุนขาดความเชื่อมั่น (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2554, หน้า 110)

จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ในปี 2551 - 2553 จังหวัดชลบุรี มีการพิพาทแรงงาน (Labour disputes) เกิดขึ้น 2 แห่ง จำนวน 2 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1,076 คน มีการนัดหยุดงานโดยฝ่ายลูกจ้าง (Strike) ทั้งหมด 1 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 571 คน สูญเสียวันทำงาน 3,426 วัน และมีการปิดงานจากฝ่ายนายจ้าง (Lockout) 1 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 571 คน สูญเสียวันทำงาน 2,855 วัน (สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2553)

จากข้อมูลของสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ณ เดือนมิถุนายน 2555 พบว่า มีจำนวนองค์การลูกจ้างจำนวน 171 แห่ง จำแนกเป็นสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน จำนวน 170 แห่ง และสหพันธ์แรงงาน จำนวน 1 แห่ง สำหรับการเกิดข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งในรอบไตรมาส 2 ปี 2555 (เดือนเมษายน – มิถุนายน 2555) มีการแจ้งข้อเรียกร้อง จำนวน 5 แห่ง 5 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1,003 คน การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานโดยสามารถตกลงกันเองได้ 4 แห่ง ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ 1 แห่ง (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 55-56)

การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง การดำรงชีพของลูกจ้าง สังคมและเศรษฐกิจของประเทศ อาทิเช่น สหภาพแรงงานชุมนุมประท้วงหรือเดินขบวนประท้วงทำให้การจราจรติดขัด การรับส่งสินค้าเกิดความล่าช้า และเกิดปัญหาต่อกระบวนการผลิต และส่งผลต่อการส่งออกสินค้าของประเทศ เป็นต้น ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว

สถานประกอบการแต่ละแห่งจะมีหน่วยงานด้านแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดำเนินงานนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างในการเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องกับสหภาพแรงงาน สำหรับบริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้มีนโยบายบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ บริษัทมีนโยบายสร้างความเป็นธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ให้ดำเนินไปในแนวทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยบริษัทได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกับสหภาพแรงงาน การจัดแข่งขันกีฬาภายในบริษัทเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน เป็นต้น

สหภาพแรงงานที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยผลิตชิ้นส่วนเพื่อส่งให้กับโรงงานผลิตรถยนต์รายใหญ่หลายบริษัท จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญในเรื่องการดำเนินงานของสหภาพแรงงานโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหภาพแรงงาน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุในการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

คำถามการวิจัย

1. ทำไมพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีจึงรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร

3. อะไรคือแนวทางในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสาเหตุของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน วิธีการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์สำหรับสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำนโยบายบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรที่มีสหภาพแรงงานเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่อาจจะเกิดขึ้น

4. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรภาครัฐในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในระบบไตรภาคี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยศึกษาจากสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่ง การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมโดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กันไป ในการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาจากผู้ให้สัมภาษณ์ (Key informant) คือ ประธานและกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน 5 คน ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ จำนวน 5 คน ประธานและกรรมการสหพันธ์แรงงานยานยนต์ จำนวน 2 คน และตัวแทนองค์กรภาครัฐ จำนวน 2 คน ส่วนองค์กรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 533 คน โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 229 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หมายถึง ลูกจ้างของสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์รวมตัวกันจัดตั้งองค์กรของลูกจ้าง เพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลกระทบต่อสมาชิก

2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หมายถึง กิจกรรมที่องค์กรลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กระทำร่วมกันต่อนายจ้างทุก ๆ เรื่อง เช่น การยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างที่เกี่ยวข้องกันกับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

3. การบริหารจัดการภายในองค์กร หมายถึง ระบบการบริหารที่ฝ่ายบริหารของสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

4. ระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ระบบการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร ประกอบด้วย หน่วยงานที่ดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์ นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงรูปแบบที่ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในระบบทวิภาคี และไตรภาคี

5. นายจ้าง หมายถึง สถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน

6. ลูกจ้าง หมายถึง พนักงานของสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยรับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน

7. อุตสาหกรรมยานยนต์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ พัฒนาผลิต หาตลาด และจัดจำหน่ายรถยนต์ รถจักรยานยนต์ รวมถึงผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

8. สถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หมายถึง บริษัท องค์กร โรงงานในจังหวัดชลบุรีที่เปิดดำเนินกิจการเพื่อผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และรถจักรยานยนต์

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ การศึกษาถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาวิจัย โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์
2. ทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์
3. ระบบการแรงงานสัมพันธ์
4. แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน
5. ทฤษฎีสหภาพแรงงาน
6. สหภาพแรงงานในประเทศไทย
7. สหภาพแรงงานที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยนี้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของแรงงานสัมพันธ์ไว้ในแนวทางเดียวกันว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย คือ นายจ้างกับลูกจ้าง อาทิเช่น สังศิต พิริยะรังสรรค์ (2546, หน้า 17-18) อธิบายว่า คำว่าแรงงานสัมพันธ์อาจใช้ในความหมายที่เข้มงวด โดยครอบคลุมเฉพาะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ (Formal) และเป็นกลุ่ม (Collective) ระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง (โดยมีสหภาพแรงงานเป็นสื่อกลาง) หรืออาจใช้ในความหมายที่กว้าง โดยครอบคลุมความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้างแบบที่ไม่เป็นทางการ จนกระทั่งถึงความสัมพันธ์ที่เป็นกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นทางการ ในขณะที่ จำเนียร จวงตระกูล (2552, หน้า 140-141) อธิบายว่า การแรงงานสัมพันธ์ (Labour relations) การอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial relations) และ การพนักงานสัมพันธ์ (Employee relations) มีความหมายเหมือนกันคือหมายถึง ความสัมพันธ์ที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยการแรงงานสัมพันธ์จะเน้นที่ความสัมพันธ์แบบเป็นกลุ่ม คือ

การเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานเพื่อทำสัญญาข้อตกลงร่วมกับสหภาพแรงงานแล้วนำมาใช้บังคับกับทั้งสองฝ่ายในองค์การ นิยมใช้ในสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ที่ยึดถือแนวทางการแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาโดยในประเทศไทยนิยมใช้การแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกัน ส่วนการพนักงานสัมพันธ์จะเน้นความสัมพันธ์กับพนักงานหรือลูกจ้างเป็นรายบุคคลแทนความสัมพันธ์แบบเป็นกลุ่ม ส่วนคำว่า Employment relations เป็นคำที่ใช้ในความหมายที่กว้างในด้านแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในการจ้างงานทั้งปวง เป็นความสัมพันธ์ของลูกจ้างกับนายจ้างไม่ว่าองค์การนั้นจะมี สหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม เป็นกระบวนการในการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานซึ่งใช้การวิเคราะห์ทั้งระดับหน่วยงาน สำนักงานหรือโรงงาน ระดับองค์การ ระดับอุตสาหกรรมหรือระดับชาติ และระดับสังคม โดยรวมทั้งเนื้อหาและระเบียบวิธีปฏิบัติซึ่งมีทั้งความสัมพันธ์แบบเป็นกลุ่มและแบบรายบุคคล ส่วน วิชัย โถสุวรรณจินดา (2554, หน้า 1) อธิบายว่า แรงงานสัมพันธ์ (Labour relations) มีความหมายอย่างเดียวกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrail relations) หรือความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการ (Labour – management relations) โดยคำว่า แรงงานสัมพันธ์ นั้นหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายนี้ได้มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร กระบวนธุรกิจของนายจ้าง และมีผลต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง รวมทั้งมีผลต่อสภาพทางเศรษฐกิจสังคม และความมั่นคงของประเทศชาติด้วย นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้วแรงงานสัมพันธ์ในความหมายอย่างกว้างยังหมายความรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของฝ่ายนายจ้างกับองค์กรของฝ่ายลูกจ้าง (สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง) ที่เข้ามามีบทบาทตามกฎหมายและยังรวมไปถึงบทบาทของรัฐบาลในการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันก่อให้เกิดความสงบสุขทางอุตสาหกรรมของประเทศ

นอกจากนี้นักวิชาการหลายท่านยังได้ให้ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่มีฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย อาทิเช่น เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555, หน้า 10) อธิบายว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันทั้งทางบวกและทางลบระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายหนึ่ง กับฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้างหรือรับจ้างไปจนถึงการเลิกจ้างหรือลาออก แรงงานสัมพันธ์จะมุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพแรงงาน การแสดงบทบาทของแต่ละฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรอง การทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย การชี้ขาด การนัดหยุดงาน และการปิดงาน นอกจากนี้ แรงงานสัมพันธ์ ในความหมายอย่างกว้างนั้น ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของฝ่ายนายจ้างกับองค์การของฝ่ายลูกจ้างและความสัมพันธ์ที่โยงใย

กับฝ่ายที่สามคือรัฐ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การกำหนดมาตรฐานในการจ้างงานและการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย ในขณะที่เกื้อจิตร ธีระกาญจน์ (2553, หน้า 29) อธิบายว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาล หรือความสัมพันธ์ระหว่างองค์การฝ่ายนายจ้าง องค์การฝ่ายลูกจ้าง และองค์การรัฐบาล ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน (ในระดับพื้นฐานหรือในระดับการเจรจาต่อรอง) อันอาจส่งผลกระทบต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน และประเทศชาติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วน ชวลิต สละ (2551, หน้า 214) อธิบายว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือกับกลุ่มลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มก็ได้ในเรื่องของการจ้างงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในสังคมเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งรัฐบาลมีความจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยโดยตรง ด้วยการกำหนดนโยบายและออกกฎหมายมากำหนดกรอบให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างปฏิบัติตาม ซึ่งความหมายอย่างกว้างนี้จะครอบคลุมบุคคลถึงสามฝ่ายด้วยกัน คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างด้วย นอกจากนี้นักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายที่ต่างออกไป อาทิเช่น Salamon (2000, pp. 3) อธิบายว่า อุตสาหกรรมสัมพันธ์เป็นกลุ่มของปรากฏการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงานโดยเกี่ยวข้องกับการกำหนดและการควบคุมความสัมพันธ์ของการจ้างงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงงานสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือองค์การฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างหรือองค์การฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์ที่มีฝ่ายที่สามเข้ามาเกี่ยวข้อง คือ ฝ่ายรัฐหรือองค์กรของรัฐบาล โดยฝ่ายรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน และประเทศชาติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2. ทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ได้ถูกสร้างขึ้นโดยนักทฤษฎีหลายท่าน ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงระยะเวลา โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ (Industrial relation system) ของ John T. Dunlop เสนอว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นระบบย่อย (Sub-system) ของระบบสังคมซึ่งเป็นระบบที่ใหญ่กว่า หรือเป็นระบบสังคมส่วนทั้งหมด ดังนั้นสังคมใหญ่จึงอาจถูกพิจารณาได้ว่าเป็นอิทธิพลภายนอก หรือเป็นข้อจำกัดต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 27)

Dunlop (1993, pp. 45-54) เสนอว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นระบบย่อยของระบบสังคมทั้งหมด โดยเกี่ยวเนื่องกับระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม และได้กล่าวถึงตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้องถึงการแรงงานสัมพันธ์ไว้ได้แก่ตัวกระทำสามฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งบริบท เทคโนโลยี ความกดดันด้านการตลาด งบประมาณ อำนาจ อุดมการณ์ และกฎเกณฑ์อันเป็นเป้าหมายของระบบ และตัวแปรประกอบ เช่น อิทธิพลของลัทธิคอมมิวนิสต์ บทบาท ILO บทบาทรัฐบาลการบริหารงานแบบมืออาชีพแบบใหม่ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรของคนงานและชนชั้นนำในการกำหนด 12 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ และระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจก็มีผลต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

ทฤษฎีความเป็นหนึ่งเดียว (Unitary theory) หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎีความเป็นเอกภาพขององค์การ โดย Halford Reddish เสนอว่าในองค์กรธุรกิจไม่มีความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ระหว่างผู้ที่จัดหาทุนทางการเงินให้แก่ตัวแทนธุรกิจ คือ ฝ่ายจัดการกับพนักงาน โดยเห็นว่าเจ้าของทุนและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนในการทำให้การผลิตเกิดประสิทธิภาพ สร้างผลกำไรระดับสูง การจ่ายค่าตอบแทนอย่างงาม และทุกคนในองค์กรได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ทฤษฎีนี้เน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายร่วมกันในสถานประกอบการ องค์กรธุรกิจทุกแห่งล้วนแล้วแต่มีการปรองดองและการบูรณาการโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 43-46) องค์การจะสามารถดำรงอยู่และสามารถก้าวหน้าต่อไปได้คนในองค์การจะต้องมีความสมัครสมานสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความขัดแย้งทุกอย่าง ไม่เฉพาะความขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์เท่านั้นถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นและไม่สามารถปล่อยให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ ทฤษฎีนี้ถือว่าความขัดแย้งทั้งปวงเป็นสิ่งที่เลว ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นจะต้องใช้วิธีการปราบปรามโดยการบังคับ รวมทั้งการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการดำเนินการด้วย ทฤษฎีนี้ไม่ยอมรับสหภาพแรงงานและถือว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้บุกรุกจากภายนอก และเป็นคู่แข่งกับฝ่ายจัดการในการช่วงชิงความจงรักภักดีของคนงาน ดังนั้นจึงไม่ยอมให้มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นในองค์การหรือไม่ให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้ามาในองค์การ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น จะไม่ยอมให้สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในการใช้อำนาจและการตัดสินใจในองค์การเพราะถือว่าการทำเช่นนั้นเป็นการละเมิดสิทธิของฝ่ายจัดการ ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่นิยมใช้กันมากในศตวรรษที่ 19 แต่ในปัจจุบันนี้ก็ยังมีการนำมาใช้ปฏิบัติเช่นกัน (Salamon, 2000 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552, หน้า 143-145)

ทฤษฎีพหุนิยม (Pluralistic theory) หรือ ทฤษฎีความขัดแย้งที่เน้นพหุนิยม โดย H.A. Clegg มีสาระสำคัญสรุปได้ว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มบุคคล และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างก็มีเป้าหมาย ผลประโยชน์ และภาวะผู้นำของตนเอง เป้าหมายและผลประโยชน์เหล่านี้ของแต่ละกลุ่มจะมีความขัดแย้งและแข่งขันกันเองทำให้เกิดความตึงเครียด ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการจัดการอย่าง

เหมาะสม ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เป็นเหตุเป็นผล และเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อันเป็นผลมาจากบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันของฝ่ายจัดการกับคนงาน การจัดการความขัดแย้งเหล่านี้ทำได้โดยการกำหนดและการใช้ระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองร่วมกันและตัดสินใจร่วมกันอันจะนำไปสู่การประนีประนอมกัน ดังนั้นบทบาทที่สำคัญของฝ่ายจัดการ คือ การสร้างสมดุลของความขัดแย้ง โดยยอมรับความชอบธรรมของผลประโยชน์ขององค์การ และในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเหล่านี้จะต้องได้รับความยินยอมจากฝ่าย กลุ่ม หรือ แผนกที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าวิถีทางเดียวในการจัดการการแรงงานสัมพันธ์ คือ โดยการได้รับคำยินยอมไม่ใช่โดยการใช้อำนาจหรือสิทธิของฝ่ายจัดการ ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่เป็นตัวแทนอันชอบธรรมของลูกจ้างซึ่งทำให้กลุ่มลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของฝ่ายจัดการ ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการกระจายอำนาจหน้าที่กันอย่างกว้างขวางและแพร่หลายในสังคม มีการแยกผู้เป็นเจ้าของออกไปจากการบริหารในองค์การธุรกิจ การแยกการเมืองออกไปจากความขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ และมีการยอมรับและการควบคุมความขัดแย้งทั้งสองด้านโดยมีกฎเกณฑ์และกติกาต่าง ๆ เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น ทฤษฎีนี้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในยุโรป ในประเทศไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับแพร่หลายนัก (Salamon, 2000 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552, หน้า 143-145)

ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxist theory) โดย Karl Marx และ Friedrich Engels เป็นทฤษฎีที่จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีแบบที่ใช้ความรุนแรง ซึ่งในแนวทางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในการจ้างงานแบบ Marxist โดยการเน้นความสำคัญของการกระทำร่วมกันและการจัดตั้ง (Collective action and organisation) ทฤษฎี Marxist มุ่งเน้นที่ลักษณะของสังคมทุนนิยมที่อยู่รอบองค์การ ซึ่งระบบการผลิตเป็นของส่วนตัว กำไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญยิ่งต่อนโยบายขององค์การ และการควบคุมการผลิตกระทำจากบนลงสู่ล่างโดยผ่านฝ่ายจัดการที่เป็นตัวแทนของเจ้าของ (Managerial agents) ทฤษฎีนี้มีข้อเสนอที่สำคัญ คือ ประการแรก ความขัดแย้งทางชนชั้นเป็นแหล่งของการเปลี่ยนแปลงสังคม ถ้าไม่มีความขัดแย้งสังคมก็จะหยุดอยู่กับที่ (Stagnate) ประการที่สองความขัดแย้งทางชนชั้นโดยพื้นฐานเกิดจากความไม่เท่าเทียม (Disparity) ในการกระจายและการเข้าถึงอำนาจทางเศรษฐกิจภายในสังคม ประการที่สาม ความไม่เท่าเทียมกันอย่างสำคัญคือความไม่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มผู้เป็นเจ้าของทุนกับกลุ่มผู้ขายแรงงานของตน ประการที่สี่ ลักษณะของสังคมและสถาบันการเมืองในสังคมเกิดมาจากความไม่เท่าเทียมกันนี้และส่งเสริมฐานะของกลุ่มคนที่เป็นผู้นำ (Dominant establishment group) เช่น โดยความแตกต่างในความสามารถในการเข้าถึงการศึกษา สื่อต่าง ๆ การเข้ารับราชการ และองค์การต่าง ๆ ประการที่ห้า ความขัดแย้งทางสังคมและการเมืองไม่ว่าจะเป็นใน

รูปแบบใดก็ตามเป็นการแสดงออกของความขัดแย้งทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นต้นตอของความขัดแย้งภายในสังคม ในขณะเดียวกันทฤษฎีนี้เห็นว่าทุนนิยมมีลักษณะสำคัญสามประการ คือ ประการแรก จะต้องมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถอยู่รอด รวมทั้งมีกำไร และสามารถสะสมทุนได้ ประการที่สอง คือ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเกิดจากการดึงเอามูลค่าส่วนเกิน (Extraction of surplus value) ซึ่งสะสมโดยนายจ้างเมื่อหักค่ายังชีพของลูกจ้างออกจากมูลค่าของสินค้าที่ลูกจ้างผลิตได้แล้ว ประการที่สาม คือ ทุนนิยมจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ ผลิตภาพแรงงานและกำไร สำหรับความขัดแย้งในอุตสาหกรรมนั้นทฤษฎีนี้เห็นว่าความขัดแย้งนำไปสู่การนัดหยุดงานและการกระทำร่วมกัน (Collective action) ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำตามกฎ (Work to rule) การเฉื่อยงาน (Go-slow) การยึดครองโรงงาน (Sit-in) เป็นต้น การกระทำร่วมกันต่าง ๆ เหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการสะท้อนภาพความตึงเครียดในองค์การเท่านั้นแต่เป็นผลมาจากความไม่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มผู้เป็นเจ้าของทุนกับกลุ่มผู้ขายแรงงานของตน ด้วยเหตุผลดังกล่าวความขัดแย้งในอุตสาหกรรมจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และเป็นตัวแทนของความขัดแย้งทางด้านการเมืองและความขัดแย้งของสังคม ในทำนองเดียวกัน การเจริญเติบโตของสหภาพแรงงานเป็นการตอบโต้ต่อทุนนิยมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สหภาพแรงงานจะดำเนินการต่าง ๆ คือ ประการแรก สร้างเสริมพลังร่วมโดยการลดการแข่งขันของพนักงานลง ประการที่สอง มุ่งเน้นเพื่อแสดงออกและคุ้มครองผลประโยชน์ของชนชั้นผู้ใช้แรงงาน และ ประการที่สาม เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการใหญ่ทางการเมืองเพื่อให้บรรลุการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในลักษณะธรรมชาติของระบบเศรษฐกิจและสังคม (Salamon, 2000 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552, หน้า 143-145)

ทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการแรงงานสัมพันธ์มาก ทั้งนี้เพราะว่าทฤษฎีมีอิทธิพลต่อผู้กระทำการทางด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าหากผู้กระทำการมีความเชื่อในทฤษฎีใดแล้ว ก็จะยึดถือเป็นกระบวนทัศน์และนำมาใช้ปฏิบัติในการดำเนินการของตน ดังนั้นการแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กรจะออกมารูปแบบใดส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่ทฤษฎีที่ผู้กระทำการยึดถือปฏิบัติว่าจะนำไปในแนวทางใด ไม่ว่าจะเป็นแนวทางแบบสันติวิธี หรือแนวทางที่ใช้ความรุนแรงก็ตามย่อมส่งผลสะท้อนกลับมายังผู้กระทำการและส่งผลกระทบต่อสังคมรอบข้างด้วย

3. ระบบการแรงงานสัมพันธ์

ระบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นระบบที่วางกติกา กฎเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายบริหารของสถานประกอบการ และฝ่ายสหภาพแรงงาน ฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานกับรัฐบาล โดยการปฏิบัติเป็นไปในรูปของกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่ฝ่ายจัดการหรือสหภาพแรงงานกำหนดขึ้น ข้อตกลงว่าด้วยสภาพการทำงาน คำวินิจฉัยของ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กฎเกณฑ์ที่วางเอาไว้จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติตลอดจนบทบาทหน้าที่และสิทธิของแต่ละฝ่ายเอาไว้ ถ้ากำหนดไว้ไม่ชัดเจนก็จะทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ (ชวลิต สละ, 2551, หน้า 215)

ปรากฏการณ์ของแรงงานสัมพันธ์สะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของบทบาท ความสัมพันธ์ สถาบัน กระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งยังดำรงอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายทั้งในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ปรากฏการณ์เหล่านี้มีอยู่หลายระดับ ครอบคลุมตั้งแต่ระดับย่อยภายในองค์กร จนกระทั่งถึงระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ ปรากฏการณ์ที่ว่านี้มีแบบแผนของอิทธิพลทั่วไปทั้งในแนวนอน คือ ระหว่างองค์กรและอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน และในแนวตั้ง คือ ระหว่างระดับที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในแง่ของทัศนคติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำรงอยู่ในห้วงเวลาหนึ่ง ๆ จึงกลายเป็นบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ย่อย ๆ (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 19-20)

ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นกลไกที่ใช้ช่วยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยจำแนกได้เป็นสองระบบ คือ ระบบทวิภาคี (Bipartite system) และ ระบบไตรภาคี (Tri-partite system) อธิบายได้ดังนี้

ระบบทวิภาคี (Bi-partism) หมายถึง กลไกการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เช่น การร่วมปรึกษาหารือ การเจรจาต่อรอง การยุติข้อร้องทุกข์ หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน (เกื้อจิตร ธีระกาญจน์, 2553, หน้า 185) สถานประกอบการที่หันมาใช้แนวความคิดเรื่องทวิภาคีมักจะพบการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ทั้งในที่ทำงานและในหมู่ลูกจ้าง แนวความคิดนี้ช่วยทำให้เกิดความรู้สึกแบบชุมชนภายในหมู่พนักงาน ทำให้จำนวนการขาดงาน การลาป่วย การลาออกจากงาน และจำนวนอุบัติเหตุจากการทำงานลดลง แนวความคิดเรื่องทวิภาคี มีอยู่สองแนวคิดหลัก คือ แนวความคิดเรื่องการร่วมมือระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการ และ แนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กร (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 515)

แนวความคิดเรื่องการร่วมมือระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการ มาจากอิทธิพลความคิดของสองสำนักคิดตะวันตก สำนักคิดแรกมีพื้นฐานความคิดในเรื่องสิทธิในระบบกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลที่ว่าผู้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ย่อมมีอำนาจ ส่วนสำนักคิดที่สองมีพื้นฐานความคิดของหลักการ ความยุติธรรมที่ว่าชะตากรรมของลูกจ้างย่อมขึ้นกับสถานที่ทำงานของตนเอง ดังนั้น แรงงานจึงควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายต่าง ๆ ของสถานที่ทำงานตนเองด้วย เป้าหมายของสองสำนักคิดมีจุดร่วมกัน คือ ความเป็นประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ คือ การกระจายดอกผลของการพัฒนาเศรษฐกิจแก่คนในสังคมอย่างยุติธรรม โดยมีกลไกคือการให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการ

บริหารการจัดการ โดยลูกจ้างจะได้รับส่วนแบ่งจากผลกำไรและเงินปันผลจากการถือหุ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการร่วมมือ 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นวัตถุประสงค์ด้านจริยธรรมหรือศีลธรรมเพื่อส่งเสริมสิทธิในสถานที่ทำงานของลูกจ้างในฐานะเป็นปัจเจกบุคคล ประการที่สองเป็นวัตถุประสงค์ด้านสังคมและการเมืองที่มุ่งส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการสร้างประชาธิปไตยภายในสถานประกอบการของตนเองและประการที่สามเป็นวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจ ลดข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน และทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 469)

แนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กร เชื่อว่าการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการตัดสินใจในสถานประกอบการจะช่วยให้ฝ่ายจัดการได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากลูกจ้าง ลูกจ้างจะรับฟังนายจ้างมากขึ้น ทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และการบริหารการจัดการของฝ่ายจัดการก็จะดีขึ้นตามไปด้วย การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจประกอบด้วย การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องเทคนิค เช่น การผลิต องค์กร เครื่องมือ วิธีการและประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องการจ้างงานและปัญหาบุคลากร รวมถึงเงื่อนไขการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ระบบสวัสดิการสังคม และการประกันสังคม การตัดสินใจเกี่ยวกับด้านการเงินและนโยบายเศรษฐกิจ เช่น โครงการลงทุน นโยบายราคา การกระจายผลกำไร เป็นต้น และการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างและทิศทางขององค์กร เช่น การตั้งบุคลากรระดับสูง การร่วมลงทุนใหม่ และการรวมบริษัท เป็นต้น โดยทั่วไปการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจมักจะเริ่มต้นจากประเด็นที่ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น การปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ หลังจากพัฒนาไประยะหนึ่งแล้ว ระดับการมีส่วนร่วมของลูกจ้างจะขยายขอบเขตมากขึ้น จนกระทั่งถึงเรื่องโครงสร้างอำนาจการบริหารงานของบริษัท (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 469)

แนวคิดทั้งสองแม้ว่าจะมีความเหมือนกันในบางด้าน แต่ก็มีความแตกต่างในบางด้านเช่นเดียวกัน โดยแนวความคิดเรื่องการร่วมมือระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของการปรับปรุงผลิตภาพของสถานประกอบการเป็นหลัก ส่วนแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กรจะให้ความสำคัญทั้งความสัมพันธ์ในเชิงการร่วมมือกันระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการและความสัมพันธ์ในเชิงขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายด้วย (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 469)

ระบบไตรภาคี หมายถึง การมีส่วนร่วมของตัวแทน 3 ฝ่าย ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ในการประสานความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ฝ่ายนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างอำนาจในการต่อรองให้ทัดเทียมกัน ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการในสถานประกอบการฝ่ายนายจ้าง คือ ต้องการกำไรหรือผลประโยชน์สูงสุดเช่นเดียวกัน รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดอำนาจที่เท่าเทียมกันของทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อมิให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียผลประโยชน์ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวม (เกื้อจิตร ธีระกาญจน์, 2553, หน้า 191-192)

ระบบไตรภาคี (Tripartism or tripartite system) เป็นหลักการของการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และคนงาน รากฐานที่สำคัญประการหนึ่งของระบบไตรภาคี คือ การยอมรับพหุนิยมทางด้านสังคม (Societal pluralism) ซึ่งภายใต้สังคมเช่นที่ว่านี้มีกลุ่มผลประโยชน์หลายกลุ่มที่มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองดำเนินการอยู่ภายในรัฐ กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้มีผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน มีทัศนะที่แตกต่างกัน แต่ยอมรับในหลักการที่จะอยู่รวมกันอย่างสันติโดยมีรัฐเป็นผู้วางกรอบทางด้านกฎหมาย การร่วมมือแบบไตรภาคีเป็นการปรองดองผลประโยชน์ระหว่างรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง รากฐานทางอุดมการณ์ของระบบไตรภาคีจึงเป็นการประสานผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน พร้อม ๆ กันไปกับการปฏิเสธลัทธิการต่อสู้ทางชนชั้นและลัทธิที่ว่าระบบทุนนิยมเป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 521)

ระบบไตรภาคีเป็นอุดมการณ์ที่เน้นการปรองดองผลประโยชน์ระหว่างรัฐบาล ลูกจ้าง และนายจ้าง อุดมการณ์นี้ปฏิเสธทฤษฎีการต่อสู้ทางชนชั้น และปฏิเสธความเชื่อที่ว่า ระบบทุนนิยมเป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ ระบบนี้เชื่อว่าทุนนิยมสามารถควบคุมและเปลี่ยนแปลงได้ด้วยสันติวิธี (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 519)

ความคิดพื้นฐานอีกประการหนึ่งของระบบไตรภาคี คือ "ประชาธิปไตยแบบตัวแทน" (Representative democracy) ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประชาธิปไตยแบบรัฐสภา ตัวแทนของลูกจ้างและนายจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มสมาชิก ถือว่าเป็นตัวแทนผลประโยชน์ในลักษณะกลุ่มก้อนของทั้งสองฝ่าย พวกเขาได้รับการยอมรับที่จะปกป้องผลประโยชน์ของมวลสมาชิกโดยการใช้สิทธิของความเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ในขณะที่รัฐให้การยอมรับว่าการกระทำของทั้งสองฝ่ายต่างก็มีคุณค่าต่อการสร้างนโยบายใหม่ ๆ ขึ้นมา พูดอีกอย่างหนึ่ง คือ รัฐยอมรับความเชี่ยวชาญของทั้งสองภาคีทั้งในประเด็นทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่นเดียวกับที่รัฐยอมรับในอำนาจทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองของทั้งสองภาคี เพราะหากปราศจากการร่วมมือจากลูกจ้างและนายจ้างแล้ว ก็ยากที่รัฐบาลจะสามารถปกครองต่อไปได้ ซึ่งระบบไตรภาคีเป็นเครื่องมือในการแสดงออกถึงผลประโยชน์ร่วมกันของสามฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึง การมีส่วนร่วมในข่าวสารข้อมูล (Information sharing), การปรึกษาหารือสามฝ่าย (Tripartite consultation), การต่อรองสามฝ่าย (Tripartite negotiation) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared decision making)

ความแตกต่างของระบบไตรภาคีกับระบบทวิภาคี คือ ระบบไตรภาคีเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล คนงาน และนายจ้าง ในขณะที่ความสัมพันธ์แบบทวิภาคีเป็นเรื่องของคนงานกับนายจ้างเท่านั้น โดยที่ไม่มีรัฐบาลเข้าไปเกี่ยวข้อง (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 521)

การพัฒนาและการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือ CCA โดย C ตัวแรกมาจากคำว่า Communication (การสื่อสาร) C ตัวที่สองมาจากคำว่า Co-operation (การร่วมมือ) และ A ตัวที่สามมาจากคำว่า Activity (กิจกรรม) เมื่อรวมทั้งสามคำเข้าด้วยกันแล้ว CCA จึงเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรัก ความเข้าใจ ความสามัคคี อันส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์การ (เกื้อจิตร ธีระกาญจน์, 2553, หน้า 203)

การสื่อสาร (Communication) ถือว่าเป็นเครื่องมือแรกที่นายจ้าง ลูกจ้างได้สื่อถึงกัน ในการทำงานร่วมกันในสถานประกอบการ เป็นสื่อที่จะเสริมสร้างให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละฝ่าย ในหลักการนั้น การสื่อสารจะเป็นจุดเชื่อมโยงความเข้าใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมส่งผลต่อความสำเร็จ โดยนายจ้างสามารถสื่อสารกับลูกจ้างได้ 2 ทาง คือ การสื่อสารที่เป็นทางการและการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างควรปฏิบัติต่อกันอย่างระมัดระวังว่าเรื่องที่จะสื่อถึงกันนั้นควรใช้วิธีการอย่างไร เพื่อส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อกัน และสามารถลดข้อขัดแย้งระหว่างกันได้

การร่วมมือ (Co-operation) จะเป็นความสัมพันธ์หลังจากที่มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของทั้ง 2 ฝ่าย นั่นหมายความว่า ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยอมรับประเด็นต่าง ๆ ที่นำมาสื่อถึงกัน และร่วมมือกันประสานงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการปฏิบัติเพื่อให้ก่อให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ควรมีการแต่งตั้งบุคคลเข้ามารับผิดชอบงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การร่วมมือในการทำงานสำเร็จลุล่วงเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อไปในอนาคต เมื่อได้มีการร่วมงานกันอีก

กิจกรรม (Activity) ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ดีอีกอย่างหนึ่งของนายจ้างลูกจ้าง สามารถนำมาใช้เพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เนื่องจากกิจกรรมจะเป็นตัวช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างของบุคคล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม กล่าวคือ กิจกรรมสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มุ่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เนื่องจากในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ นั้น ประกอบไปด้วยบุคคลหลายระดับ ที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด ทัศนคติ ความรู้ และความเข้าใจ ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ต่อกัน สำหรับกิจกรรมที่จะช่วยส่งผลต่อการแรงงานสัมพันธ์นั้น จะต้องเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และจะต้องเป็นกิจกรรมที่สามารถให้นายจ้าง ลูกจ้าง เกิดทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคตได้

เมื่อมีการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในเครื่องมือที่เรียกว่า CCA แล้วย่อมส่งผลทำให้การดำเนินงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดข้อขัดแย้งต่อกันก็จะลดลง เมื่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีหลักการปฏิบัติที่ถูกวิธี การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ก็จะประสบผลสำเร็จ ส่งผลอันดีต่อธุรกิจของนายจ้างให้เจริญก้าวหน้า และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น (เกื้อจิตร ธีระกาญจน์, 2553, หน้า 203)

4. แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Trade union, Labor union, Union, Labor organization ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดความหมายของสหภาพแรงงานไว้ว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2553, หน้า 2) โดยมีนักวิชาการหลายท่านอธิบายความหมายของคำว่า สหภาพแรงงาน ไว้ในแนวทางเดียวกันว่า หมายถึง องค์กรลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบประชาธิปไตยเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของลูกจ้างรวมทั้งเป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนี้

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2552 หน้า 16) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวกลางในการสร้างความสำพันธ์อันดีในสถานประกอบกิจการและเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สังศิต พิริยะรังสรรค์ (2546, หน้า 167) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน เป็นตัวแทนของลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในโลกยุคอุตสาหกรรม และเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งของระบบแรงงานสัมพันธ์ของบรรดาประเทศที่ปกครองแบบประชาธิปไตย สถาบันนี้มีบทบาทอย่างสำคัญในฐานะตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างในการควบคุมความสัมพันธ์ภายในตลาดแรงงาน และความสัมพันธ์กับนายจ้าง

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2550, หน้า 22) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรจัดตั้งพื้นฐานของลูกจ้างประจำในภาคธุรกิจเอกชนและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีบทบาทโดยตรงในการเจรจาต่อรองค่าจ้างและสวัสดิการให้กับคนงาน ดังนั้นในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน

คนงานที่ได้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน จะสามารถพัฒนาความรับรู้ในเรื่องสวัสดิการได้อย่างรวดเร็ว

ชวลิต สละ (2551, หน้า 269) อธิบายว่า สหภาพแรงงานเป็นสมาคมของผู้หาเลี้ยงชีพด้วยค่าจ้าง เพื่อการดำรงอยู่ของตนและทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น ซึ่งมีผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างเป็นสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยใช้วิธีการเจรจาต่อรอง

เกื้อจิตร ธีระกาญจน์ (2553, หน้า 112) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การลูกจ้างที่มีการรวมตัวกันของลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเพื่อจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน

Salamon (2000, pp. 93) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน คือ องค์การที่ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นพนักงานในสถานประกอบการที่ต้องการองค์การที่เป็นตัวแทนของพนักงานในการดูแลทั้งด้านสถานที่ทำงานและสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ในการจ้างงานตลอดจนการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางท่านได้เสนอความหมายของคำว่า สหภาพแรงงาน ที่รวมถึงองค์กรที่เป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงบทบาทต่อสังคมและประเทศชาติอีกด้วย ดังนี้

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555, หน้า 145) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน (Trade union, Labour union, Union, Labour organisation) หมายถึง องค์การที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตยเพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และต่อรัฐ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2554, หน้า 33) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน คือ องค์การอันถาวรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของลูกจ้างและเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานรวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังเป็นองค์การแบบประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้างในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย

สมคิด บางโม (2551, หน้า 34) อธิบายว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่ร่วมใจกันจัดตั้งขึ้นและดำเนินการเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างและรักษาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง สหภาพแรงงานจะเป็นศูนย์รวมความคิดของลูกจ้างที่จะแสดงบทบาทให้สังคมได้รับรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สหภาพแรงงาน คือ องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์คือคุ้มครองสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง รวมทั้งมีหน้าที่ในการเจรจาต่อรองและทำความตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้าง และสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงานและการทำงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

ประเภทของสหภาพแรงงาน

การรวมตัวขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน ปรากฏได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณา อาจเป็นในแง่ของขอบเขต ประเภทของงาน การปกครอง ลัทธิของสหภาพ หรือเป็นการผสมหลายเกณฑ์ (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 103)

สหภาพแรงงานจำแนกออกตามลักษณะการจัดตั้งได้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สหภาพแรงงานของช่างฝีมือ หรือ สหภาพทางอาชีพ (Craft or occupational unions) คือ สหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้เป็นช่างฝีมือ หรืออยู่ในสาขาอาชีพประเภทเดียวกัน เช่น สหภาพแรงงานช่างไฟฟ้า สหภาพแรงงานช่างก่อสร้าง เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้ ถือเป็นสหภาพแรงงานดั้งเดิมของโลกและมีบทบาทมากในการต่อรองเพื่อประโยชน์ของสมาชิกที่เป็นช่างฝีมือ แต่มักถูกจำกัดจำนวนสมาชิกเฉพาะประเภทที่กำหนดเท่านั้น (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2554, หน้า 34) สหภาพทางอาชีพเป็นสหภาพที่มีวิวัฒนาการที่ยาวนานกว่าประเภทอื่น ๆ คือ สหภาพประเภทนี้ โดยสามารถเชื่อมโยงไปถึงการรวมตัวของสมาคมการค้าในสมัยโบราณ ดังนั้นจะพบเห็นสหภาพเหล่านี้เฉพาะในประเทศที่การรวมกลุ่มของแรงงานช่างฝีมือ และผู้ประกอบการค้า มีประวัติที่ยาวนานพอสมควร โดยลักษณะสำคัญแล้วการรวมตัวทางอาชีพมักประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่ถือว่าเป็นช่างฝีมือ (โดยเฉพาะในสมัยก่อน) ซึ่งอาศัยทักษะ การรวมตัวของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ในครั้งแรก ๆ เป็นไปเพื่อการกีดกันบุคคลอื่นมิให้มาแย่งอาชีพมากกว่าจุดประสงค์ของสหภาพในปัจจุบัน ร่องรอยนี้ยังคงพบเห็นได้ ดังที่ เบคเคอร์ ซึ่งได้ศึกษาถึงการจำกัดสมาชิกของสหภาพในสหรัฐอเมริกา โดยอาศัยวิธีการตั้งอัตราค่าสมาชิกและกลไกอื่น ๆ พบว่า การเลือกปฏิบัติ (หรือกีดกันการเป็นสมาชิก) กับชนกลุ่มน้อยและการให้สิทธิพิเศษแก่เครือญาติ คงปรากฏในสหภาพประเภทนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหภาพทางอาชีพที่มีความเข้มแข็งมาก ในแง่นี้จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของสหภาพประเภทนี้จะแคบ ความพยายามที่จะกีดกันสมาชิกใหม่เพื่อจำกัดอุปทานแรงงานในสาขาของตนจึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นจนอาจทำให้ขบวนการแรงงานโดยส่วนรวมไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะสหภาพกลายเป็นเครื่องสร้างสถานภาพของคนกลุ่มหนึ่ง (Becker & Bradley, 1965, pp. 218-220 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 103-104)

การกีดกันหรือพยายามจำกัดสมาชิกในลักษณะนี้พบได้ในทุกประเทศ โดยนอกจากจะกำหนดค่าสมัครเริ่มแรกในราคาแพงแล้ว วิธีการหนึ่งที่ใช้กัน คือ “การกำหนดคุณสมบัติของ

สมาชิก" สหภาพทางอาชีพมักมีข้อกำหนดให้บุคคลที่จะเป็นสมาชิกต้องผ่านการทำงานขั้นตอนต่าง ๆ หรือไม่ก็โดยการจำกัดจำนวนของผู้ฝึกหัดงานที่จะผ่านขั้นตอนต่าง ๆ จนกว่าจะเรียกได้ว่าเป็นช่างฝีมือที่ได้รับการยอมรับของสหภาพ (ซึ่งความจริงควรจะเป็นสมาคมอาชีพดังเช่นในสมัยโบราณ) ปรากฏการณ์ทำนองนี้ จะพบเห็นได้ในประเทศที่มีวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่ อาทิ อังกฤษ (Dunn & Gennard, 1984, pp. 36-37 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 104) เป็นต้น

ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การรวมตัวของลูกจ้างในลักษณะนี้จะไม่มีขอบเขตจำกัดในเชิงอาณาบริเวณ กล่าวคือ สหภาพจะมีสมาชิกจากลูกจ้างหลายประเภท และไม่จำกัดสถานประกอบการหรือนายจ้าง หรืออาจจะสามารถข้ามประเภทของอุตสาหกรรมได้ ในหลายกรณีที่สหภาพทางอาชีพหนึ่ง ๆ อาจเป็นที่รวมของสมาชิกหลายอาชีพที่ใกล้เคียงกันก็ได้ สหภาพทางอาชีพยังคงปรากฏให้เห็นในประเทศต่าง ๆ อาทิ สหภาพช่างรองเท้าและรองเท้าบูทของสหรัฐอเมริกา สหภาพนักหนังสือพิมพ์แห่งชาติของอังกฤษ เป็นต้น สำหรับประเทศไทยนั้น การรวมตัวทางอาชีพมักปรากฏในรูปสมาคมที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของสหภาพ ที่คุ้นเคยกันเช่น สมาคมนักเขียน สมาคมช่างเย็บหนัง ฯลฯ ในหลายกรณีที่สหภาพและสมาคมอาจจะมีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันจนทำให้เกิดการแข่งขันกันทางสมาชิก ดังเช่นตัวอย่างของประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่าง ค.ศ. 1930 ที่สหภาพและสมาคมแข่งขันกันที่จะเป็นตัวแทนของอาชีพครู (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 104)

เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเปรียบเทียบกับสหภาพอุตสาหกรรม ซึ่งมีส่วนคล้ายกันบ้าง ด้านประเด็นต่อไปนี้จะช่วยบ่งบอกได้ว่า สหภาพใดคือสหภาพทางอาชีพ (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 104) ได้แก่

1. มีประวัติความเป็นมาจากสมัยโบราณ โดยมีวัตถุประสงค์เริ่มแรกเพื่อการกีดกันทางอาชีพ และช่วยเหลือกันเอง ต่อมาจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง การยอมรับของนายจ้างเกิดจากทักษะทางอาชีพของสมาชิก ซึ่งเป็นอำนาจต่อรองของสหภาพ

2. กระบวนการรับสมาชิกใหม่ยุ่งยาก ต้องกำหนดคุณสมบัติและผ่านการทดสอบที่ใช้ระยะเวลา แต่สมาชิกมีสถานภาพสูงและมั่นคง

3. การรวมกลุ่มมิได้ยึดหลักของสถานประกอบการ หรือ อุตสาหกรรม กล่าวคือสามารถข้างขีดจำกัดของอาณาเขตได้ แต่การรวมกลุ่มยึดถือ อาชีพเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

2. สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (Company unions, House unions, Enterprise unions) สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการ หรือในโรงงานของนายจ้างคนใดคนหนึ่งหรือบริษัทใดบริษัทหนึ่งเท่านั้น ผู้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ต้องเป็นลูกจ้างของ

นายจ้างคนเดียวกัน โดยไม่จำกัดว่าเป็นลูกจ้างหรือช่างฝีมือประเภทใด และอาจรวมทั้งลูกจ้างในโรงงานและในสำนักงานไว้ด้วยกัน สหภาพแรงงานประเภทนี้มีข้อดีคือ จะได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างมาก เพราะสมาชิกทุกคนจะได้ประโยชน์ร่วมกัน แต่ก็มีข้อจำกัดทั้งจำนวนสมาชิกและการจัดกิจกรรมที่มีอยู่เฉพาะในโรงงานหรือสถานประกอบการเท่านั้น (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2554, หน้า 34) สหภาพประเภทนี้เป็นการรวมกลุ่มของลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ซึ่งมีนายจ้างคนเดียวกัน ในกรณีนี้ลูกจ้างทุกคนของสหภาพจะทำงานประเภทเดียวกันและที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ขอบเขตของสหภาพจะจำกัดอยู่ในสถานประกอบการนั้น ๆ กล่าวได้ว่าการรวมกลุ่มของคนงานในลักษณะนี้บังเกิดขึ้นได้ง่ายที่สุดเพราะลูกจ้างอยู่ภายใต้กรอบของผลประโยชน์และแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนั้นยังไม่ต้องอาศัยวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์เกี่ยวกับสมาคมวิชาชีพเป็นปัจจัยสนับสนุน สำหรับประเทศไทยแล้วสหภาพเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพในสถานประกอบการ ประเทศพัฒนาแล้วประเทศหนึ่งที่มีปรากฏการณ์คล้ายคลึงกับประเทศไทย คือ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสหภาพส่วนใหญ่ยังคงเป็นสหภาพในสถานประกอบการเช่นกัน โดยมีสถิติแสดงให้เห็นว่าประมาณ 90% ของสหภาพในประเทศญี่ปุ่นเป็นสหภาพประเภทนี้ (Ayusawa, 1966, pp. 36; Tadashi, 1988, pp. 60 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 103) ความคล้ายคลึงกันในลักษณะนี้ ทำให้ขบวนการแรงงานของไทยและญี่ปุ่นเป็นไปในทิศทางเดียวกันในบางแง่มุม

3. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial unions) เป็นสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในระดับอุตสาหกรรม โดยลูกจ้างในอุตสาหกรรมนั้นไม่ว่าจะอยู่ในกิจการใด หรือทำงานประเภทใดก็มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกมาก และมีกิจกรรมอย่างกว้างขวางเพราะมีอำนาจต่อรองสูง แต่ลักษณะความสัมพันธ์กับนายจ้างแต่ละกิจกรรมในรูปของความร่วมมือต่าง ๆ จะมีน้อย (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2554, หน้า 34) เป็นสหภาพอีกประเภทหนึ่งที่ไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตจำกัดของสถานประกอบการ คือ สหภาพอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึง สหภาพที่สมาชิกมาจากสถานประกอบการใด ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน โดยนัยนี้สหภาพอุตสาหกรรมจึงคล้ายคลึงกับสหภาพด้านอาชีพ อีกลักษณะหนึ่ง คือ การต่อรองกับนายจ้างจะไม่จำกัดกับนายจ้างของสถานประกอบการหนึ่ง แต่สามารถกระทำกับนายจ้างหลาย ๆ คนของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ได้ (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 104) ประเด็นที่จะช่วยเปรียบเทียบให้เห็นชัดขึ้น คือ

1. เป็นการรวมตัวตามแกนอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างจะมีอาชีพหรือวิชาชีพหรือทักษะในระดับใด

2. ข้อจำกัดเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกมีน้อยจึงทำให้ปริมาณของสมาชิกมีมากกว่าสหภาพด้านอาชีพ

3. เป็นการรวมตัวที่มีรากฐานทางประวัติศาสตร์น้อยกว่าสหภาพด้านอาชีพ

เนื่องจากสหภาพอุตสาหกรรมเป็นสหภาพขนาดใหญ่และมีความยุ่งยากซับซ้อนเพราะสมาชิกมีเป็นจำนวนมากและมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน ดังนั้น จำนวนสหภาพอุตสาหกรรมจึงมีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับสหภาพในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะของสหภาพมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมากกว่าจึงเป็นผลให้สมาชิกของสหภาพอุตสาหกรรม โดยทั่วไปมีมากกว่าสหภาพด้านอาชีพ ในประเทศญี่ปุ่นแล้ว สมาชิกของสหภาพอุตสาหกรรมมีอยู่ประมาณ 11% ของสมาชิกสหภาพทั้งหมดเปรียบเทียบกับสมาชิกสหภาพด้านอาชีพที่มีเพียงประมาณ 4% แม้ว่าจำนวนสหภาพด้านอาชีพมีมากกว่าสหภาพอุตสาหกรรมก็ตาม (Ayusawa, 1966, pp. 363 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 105) สำหรับประเทศไทย สหภาพที่จัดเป็นสหภาพอุตสาหกรรมที่แท้จริงมีอยู่น้อยมาก คือ มีอยู่ประมาณ 4-5 แห่ง (หรือไม่ถึง 1% ของจำนวนสหภาพทั้งหมด) ในบรรดาสหภาพอุตสาหกรรมเหล่านี้มีเพียงสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทยเท่านั้นที่มีสมาชิกจากสถานประกอบการถึง 25 แห่ง ซึ่งมากพอที่จะถือเป็นสหภาพอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง แต่ก็น่าเสียดายที่จำนวนสมาชิกมีเพียง 2,500 คน เท่านั้น (บัณฑิตย์ ธรรมตรีรัตน์, 2534, หน้า 144 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 105) นอกจากนั้นแม้จะมีความพยายามที่จะจัดตั้ง สหภาพอุตสาหกรรมบางแห่งเพิ่มขึ้น อาทิ สหภาพแรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย แต่สหภาพนี้ก็ต้องล้มเลิกไปในที่สุด (บัณฑิตย์ ธรรมตรีรัตน์, 2534, หน้า 84-85 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 105)

แนวโน้มในระยะหลังพบว่า แทนที่จะมีการจัดตั้งสหภาพอุตสาหกรรม แต่กลับกลายเป็นการรวมตัวของสหภาพสถานประกอบการที่อยู่อุตสาหกรรมเดียวกัน (Amalgamated หรือ Intermediate union) แนวโน้มนี้พบได้ทั้งในประเทศไทย ซึ่งการยุบรวมดังกล่าวจะสามารถกระทำได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และในต่างประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งสเตฟานสกีได้เคยกล่าวถึงแนวโน้มของโครงสร้างสหภาพในสหรัฐอเมริกาไว้ประการหนึ่งว่า โครงสร้างแบบสหภาพตามอาชีพจะลดลง แต่จะเพิ่มขึ้นตามโครงสร้างแบบการรวมตัวของสหภาพ และรูปแบบนี้จะกลายเป็นโครงสร้างหลัก แนวโน้มดังกล่าวได้รับการยืนยันจากปรากฏการณ์ในเวลาต่อมา (Gitlow, 1963, pp. 81 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 105)

ประเด็นที่จะต้องพิจารณา คือ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวข้างต้น จะถือเป็นสหภาพหรือไม่ สำหรับประเทศไทยนั้น การรวมตัวตามกฎหมายจะกระทำภายใต้ชื่อ “สหพันธ์” ซึ่งแสดงนัยให้เห็นว่าการรวมนั้น มิได้มีความเป็นเอกภาพเท่าที่ควร แต่สหพันธ์จะทำหน้าที่ในลักษณะ

หอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

องค์กรประสานงานหรือการปกครองสหภาพเท่านั้น ดังนั้น สหภาพที่เกิดจากการรวมตัว (หรือสหพันธ์ในกรณีประเทศไทย) จะมีลักษณะเป็นสหภาพอุตสาหกรรมมากน้อยเพียงใดก็อาจจะพิจารณาได้จากคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนว่าจะสามารถเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองให้กับสหภาพที่เป็นสมาชิกโดยส่วนรวมเพียงใด หากการเจรจาต่อรองยังคงเป็นเรื่องที่สหภาพสมาชิกต้องกระทำกับนายจ้างแต่ละแห่งแล้ว การรวมตัวก็เป็นเพียงการประสานงานมากกว่าจะถือเป็นสหภาพอุตสาหกรรม ในประเทศไทยนั้น จำนวนของสหภาพที่รวมตัวกันในรูปสหพันธ์มีจำนวนมากกว่าสหภาพอุตสาหกรรม ในทำนองเดียวกับสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ สถิติในปี 2533 แสดงให้เห็นว่ามีสหพันธ์แรงงานอยู่ทั้งสิ้น 17 แห่ง (บัณฑิตย์ ธรรมตรีรัตน์, 2534, หน้า 157 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 105)

4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General unions) เป็นสหภาพแรงงานที่เปิดให้ลูกจ้างทั่วไปเข้าเป็นสมาชิกได้โดยไม่จำกัดประเภทกิจการ สหภาพแรงงานประเภทนี้จะมีสมาชิกได้มาก และสามารถมีบทบาทได้อย่างกว้างขวาง แต่มีข้อเสียตรงที่สมาชิกมีลักษณะร่วมกันน้อยมาก และอาจเกิดข้อขัดแย้งกันได้ง่าย อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานประเภทนี้จะมีบทบาททางสังคมและทางการเมืองได้เด่นชัดกว่าบทบาททางเศรษฐกิจ (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2554, หน้า 34) ขณะที่สหภาพประเภทอื่น ๆ จำกัดด้วยขอบเขตทางภูมิศาสตร์อุตสาหกรรม หรือ อาชีพ แต่สหภาพทั่วไป เป็นประเภทเดียวที่เปิดกว้างแก่สมาชิกทุกอาชีพ และอุตสาหกรรม กล่าวคือ ลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานในทุกระดับฝีมือ ทุกอาชีพ ฯลฯ สามารถสมัครเป็นสมาชิกได้ อย่างไรก็ตามโดยขนาดและความหลากหลายถือเป็นข้อจำกัดอย่างยิ่งในการบริหารงาน ปัจจุบันไม่ค่อยมีการกล่าวถึงสหภาพประเภทนี้ อย่างไรก็ตามในประเทศอังกฤษสหภาพทั่วไปยังคงปรากฏอยู่โดยเป็นฐานสำคัญขององค์กรระดับชาติ หรือ Trades union congress (Taylor, 1989, pp. 27 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 106)

นอกจากสหภาพแรงงานทั้ง 4 ประเภทนี้แล้ว ยังมีสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกที่มีคุณสมบัติเฉพาะอีกหลายประเภท เช่น สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา สหภาพแรงงานของคนงานสตรี สหภาพแรงงานของคนงานคาทอลิก สหภาพแรงงานเฉพาะเขตพื้นที่ เป็นต้น (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2554, หน้า 35)

สำหรับในประเทศไทยตามกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้มี สหภาพแรงงานสองประเภท คือ สหภาพแรงงานในกิจการ (Enterprise union) กับสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรม (Industrial union) สหภาพแรงงานในกิจการ คือ สหภาพแรงงานที่ลูกจ้างในกิจการใดกิจการหนึ่งตั้งขึ้น และผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ได้จะต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเท่านั้น นอกจากนี้กฎหมายยังห้ามมิให้ลูกจ้างที่เป็น

347808

ผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาของตนตั้งขึ้นและเป็นสมาชิกอยู่ และก็ห้ามมิให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ผู้บังคับบัญชาของตนตั้งขึ้นและเป็นสมาชิก ดังนั้นในสถานประกอบการหนึ่งจึงอาจมีสหภาพแรงงานหลายสหภาพได้ (จำเนียร จวงตระกูล, (2552, หน้า 146)

เกณฑ์การจำแนกสหภาพอาจพิจารณาได้อีกทางหนึ่งโดยอาศัยลัทธิของหน้าที่สหภาพเป็นแนวทาง โฮซี เป็นเจ้าของแนวคิดนี้ และได้จำแนกหน้าที่สหภาพออกเป็น 5 ประเภท คือ (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 106)

1. สหภาพเชิงธุรกิจ (Business unionism) สหภาพประเภทนี้ยึดมั่นอยู่กับอุดมการณ์พื้นฐานของสหภาพ คือ การเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ (Business union) สหภาพส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งไม่อิงกับความสำนึกของชนชั้นแรงงาน เหมือนกับลูกจ้างในแถบยุโรป จำแนกอยู่ในประเภทนี้ กิจกรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการเจรจาต่อรองด้านค่าจ้าง สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ ในอีกทางหนึ่งน่าจะเรียก สหภาพเหล่านี้ว่าเป็น สหภาพเสรี ซึ่งหมายถึง การไม่ยุ่งเกี่ยวกับ หรือแสวงหาอำนาจทางการเมืองเพื่อการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงชนชั้นแรงงาน

2. สหภาพเบียดบังผลประโยชน์ (Predatory unionism) เป็นสหภาพที่อยู่ภายใต้การครอบงำของอันธพาล หรือพวกฉ้อโกง ผู้นำสหภาพจะอาศัยวิธีการข่มขู่ และเบียดบังเพื่อประโยชน์ส่วนตนเหนือประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิก อีกประเภทหนึ่งที่จัดเป็นสหภาพที่เบียดบังผลประโยชน์ คือ “สหภาพรับจ้าง” (Dependent union) ซึ่งผู้นำแรงงานจะรับการช่วยเหลือจากนายจ้าง หรือกลุ่มผลประโยชน์อื่นเพื่อเคลื่อนไหวตามความต้องการของผู้ให้การสนับสนุน ในกรณีที่ผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างสอดคล้องกับประโยชน์ของสมาชิก ก็จะไม่เกิดปัญหาแก่ส่วนรวม แต่หากเกิดการขัดแย้งแล้ว ผลประโยชน์ของสมาชิกจะกลายเป็นความสำคัญอันดับรองลงไป

3. สหภาพพัฒนา (Uplift unionism) ถือเป็นสหภาพในอุดมคติ เพราะเน้นคุณค่าทางสังคมขององค์กร นอกจากจะให้ความสำคัญกับมาตรฐานการใช้ชีวิตของสมาชิกแล้ว สหภาพประเภทนี้ยังมุ่งสร้างเสริมวัฒนธรรมและคุณค่าของมวลสมาชิก กิจกรรมของสหภาพจะโน้มเอียงไปในด้านของการมีส่วนเพื่อการเป็นเจ้าของกิจการ การจัดสรรกำไร การเคลื่อนไหวทางการเมือง การประกันความมั่นคงของสมาชิก ฯลฯ เมื่อจุดมุ่งหมายของสหภาพค่อนข้างเป็นอุดมคติ การเจรจาต่อรองกับนายจ้างจึงขาดรากฐานของความเป็นไปได้ เมื่อเทียบกับสหภาพแบบธุรกิจ

4. สหภาพเพื่อการปฏิวัติ (Revolutionary unionism) การมุ่งหมายที่จะล้มล้างระบอบทุนนิยมเป็นเป้าหมายหลักของสหภาพประเภทนี้ การสร้างความสำนึกในชนชั้น และการต่อสู้ระหว่างชนชั้นเป็นวิธีการ ที่สหภาพเหล่านี้ใช้เพื่อนำไปสู่การปฏิวัติ การเจรจาต่อรองกับนายจ้างเป็นเพียง

แผนชั่วคราวเท่านั้น ความพยายามที่จะล้มล้างระบบทุนนิยมอาจจะปรากฏชัดเจนในรูปของความรุนแรงต่าง ๆ หรืออาจจะแอบแฝงอยู่ในคราบของสหภาพลักษณะอื่นก็ได้

สหภาพยังอาจแบ่งตามคุณลักษณะของสมาชิกได้เป็น 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานของเสมียนพนักงาน (White-collar union) และสหภาพของผู้ใช้แรงงาน (Blue-collar union หรือ Manual union) การจำแนกดังกล่าวชัดเจนโดยมิต้องอาศัยคำอธิบายใด ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะ

สิ่งที่ควรกล่าวถึง คือ บทบาทของสหภาพแรงงานของเสมียนพนักงาน เพราะแต่เดิมจุดเริ่มต้นของการรวมตัวจะอยู่ที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ในเวลาต่อมาการขยายตัวของสหภาพแรงงานของเสมียนพนักงานเป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้อย่างเด่นชัดในหลายประเทศ นอกจากนี้ ปรากฏการณ์นี้จะพบในประเทศอังกฤษ สวีเดน สหรัฐอเมริกา เยอรมันนีตะวันตก ญี่ปุ่น ซึ่งในระยะหลังการจ้างงานในภาคเสมียนพนักงานได้เพิ่มขึ้น ขณะที่ในภาคการผลิตกลับลดลง (ยกเว้นญี่ปุ่น) (Taylor, 1989, pp. 135 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 107) สำหรับประเทศไทย สถิติแสดงให้เห็นว่าสมาชิกสหภาพที่เป็นเสมียนพนักงานมีเป็นจำนวนมากเช่นกัน กล่าวคือ กว่า 50% ของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นกลุ่มเสมียนพนักงาน และในบรรดาลูกจ้างทั้งหมดนี้ประมาณ 67% เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานสำหรับในภาคเอกชนนั้นฐานสำคัญ คือ สมาชิกของสหภาพแรงงานในกลุ่มสถาบันการเงิน ซึ่ง 13 ใน 33 แห่ง มีสหภาพแรงงาน ในภาคสถาบันการเงินนี้ สมาชิกของสหภาพคิดเป็น 45% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีสมาชิกสหภาพไม่เกิน 5% ของจำนวนคนงานทั้งหมด หากในประเทศไทยยินยอมให้ข้าราชการในส่วนกลางและท้องถิ่นสามารถตั้งสหภาพได้แล้ว จำนวนสมาชิกสหภาพที่เป็นเสมียนพนักงานจะเพิ่มสูงกว่าในปัจจุบันมาก (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2534, หน้า 75-76 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 107)

ประเด็นสำคัญที่สุดก็คือ บทบาทของสมาชิกสหภาพกลุ่มนี้กำลังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ที่เป็นเช่นนี้เพราะคนงานกลุ่มนี้มีการศึกษาและความมั่นคงทางเศรษฐกิจจึงทำให้สามารถขยายบทบาทได้อย่างต่อเนื่อง ปรากฏการณ์ในประเทศญี่ปุ่นแสดงให้เห็นว่า สหพันธ์แรงงานโซโย ซึ่งเป็นสหพันธ์ที่ใหญ่ที่สุดและเทียบได้กับสหภาพทั่วไป ซึ่งเป็นที่รวมสมาชิกอาชีพต่าง ๆ นั้น สมาชิกจากราชการและรัฐวิสาหกิจเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด และยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของสหพันธ์ (Ayusawa, 1966, pp. 372 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 108) ขณะเดียวกัน ในสหราชอาณาจักรก็มีกระแสความคิดว่าสหภาพเหล่านี้จะมีส่วนสนับสนุนอุดมการณ์ดั้งเดิมของผู้ใช้แรงงานหรือจะเป็นปฏิปักษ์ต่อประโยชน์ของชนชั้นกรรมาชีพ (Taylor, 1989, pp. 138 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 108) ข้อมูลในประเทศสวีเดน แสดงให้เห็นว่าสมาชิกสหภาพที่เป็นเสมียนพนักงานมีความคล้ายคลึงทางการเมืองน้อยกว่ากลุ่มสมาชิกที่เป็นผู้ใช้แรงงาน โดยมีเพียง 1 ใน 3 เท่านั้นที่เป็น

พวกสังคมนิยมส่วนที่เหลือซึ่งเป็นส่วนใหญ่จะให้การสนับสนุนแก่พรรคอนุรักษ์นิยมหรือไม่ก็พรรคเสรีนิยม (Galenson, 1962, pp. 84 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 108) เมื่อเป็นดังนี้ บทบาทของกลุ่มเสมียนพนักงานจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจในระยะยาว (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 108)

แรงจูงใจของการรวมตัวเป็นสหภาพ

แนวคิดของออฟเฟ และสิทธิพื้นฐานที่กล่าวมาช่วยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการรวมตัวกันของลูกจ้างแต่การพิจารณาที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ได้แก่ การพิจารณาถึงแรงจูงใจของแรงงานในการรวมตัว โดยทั่วไปแล้วแรงจูงใจในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพ หรือเพื่อเข้าร่วมกับสหภาพนั้น อาจหลากหลายและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ในหลายกรณีที่การเข้าร่วมสหภาพเป็นผลมาจากการบังคับโดยระบบหรือกลวิธีที่บางสหภาพใช้ควบคุมแรงงาน แต่โดยทั่วไปแล้วแรงจูงใจในทางบวก หรือปรากฏการณ์ที่บังเกิดขึ้นโดยสมัครใจถือเป็นเหตุผลสำคัญของการเข้าร่วมกับสหภาพ (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 100)

1. เหตุผลทางเศรษฐกิจ การรวมตัวของลูกจ้างคงมีเหตุผลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจในทำนองเดียวกับของนายจ้าง การรวมกลุ่มของนายจ้างมักจะมุ่งไปสู่การกำหนดราคาสินค้า ค่าจ้างแรงงาน ฯลฯ ในระดับที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองมากที่สุดส่วนการจัดสหภาพก็คงเป็นไปเพื่อประโยชน์และความมั่นคงในทางเศรษฐกิจเป็นพื้นฐาน

สำหรับกลุ่มลูกจ้างแล้ว "แรงงาน" ถือเป็นสินค้าที่ตนจะนำออกขาย อย่างไรก็ตามปริมาณของแรงงานมีอยู่เป็นจำนวนมาก จนทำให้การแข่งขันกันเองอย่างเสรีกลายเป็นผลเสียต่อฝ่ายแรงงานมากกว่าจะเป็นผลดี วัตถุประสงค์ของการรวมตัว จึงเป็นไปเพื่อการกำหนดการจ้างงาน ค่าตอบแทนการทำงาน และความมั่นคงในตำแหน่งงานเป็นสำคัญ

2. ความไม่พึงพอใจในระบบการจัดการ สำหรับคนงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะระดับเสมียนพนักงาน หรือระดับวิชาชีพแล้ว การเข้าร่วมกับ หรือการก่อตั้งสหภาพ อาจเป็นไปเพื่อการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เพราะโดยอำนาจหน้าที่ส่วนตัวแล้ว คนงานแต่ละคนไม่สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

3. ความต้องการเป็นผู้นำ สำหรับบุคคลบางกลุ่มแล้ว การเข้าร่วมกับสหภาพถือเป็นเส้นทางหนึ่งของการพัฒนาสถานภาพของตนเองจากคนงานธรรมดาสู่ผู้นำแรงงาน การเปลี่ยนแปลงของสถานภาพดังกล่าว มิได้หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสังคมเท่านั้น ในทางปฏิบัติแล้ว ความเป็นผู้นำยังหมายถึงประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ และโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในต่างประเทศ ในหลายกรณียังเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางการเมือง

4. ความอบอุ่นทางใจ การรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพส่วนหนึ่งบังเกิดขึ้นจากความต้องการความอบอุ่นของกลุ่มคนงาน ทั้งนี้สหภาพเป็นที่รวมของบุคคลที่มีสถานภาพและทัศนคติคล้ายคลึงกัน จึงสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างความรู้สึกเป็นพวกพ้อง (Byars & Rue, 1991, pp. 421 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 100) ยิ่งไปกว่านั้นยังมีส่วนช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจในลักษณะที่ว่าสหภาพจะช่วยคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสามารถช่วยเหลือได้หากสิทธินั้น ๆ ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

5. สถานภาพ มีสหภาพบางประเภทที่การเป็นสมาชิกจะหมายถึง สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะการเป็นสมาชิกจะเป็นประหนึ่งการให้การรับรองทางอาชีพซึ่งจะจะส่งผลถึงค่าจ้างในที่สุด ตลอดจนได้รับการยอมรับทางสังคม ตามปกติแล้วการเข้าร่วมตามวัตถุประสงค์นี้ มักจะปรากฏในสหภาพทางอาชีพ

เหตุข้างต้นถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่นำไปสู่การจัดตั้งสหภาพ หรือการที่คนงานจะสมัครเป็นสมาชิกของสหภาพ ในปัจจุบันสหภาพได้พยายามจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของตนเองขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและด้านจิตใจให้กับสมาชิก ตลอดจนเพื่อจูงใจให้คนงานสมัครเป็นสมาชิกมากขึ้น (สุรพล ปธานวนิช, 2543, หน้า 103)

5. ทฤษฎีสหภาพแรงงาน

ทฤษฎีสหภาพแรงงานมีที่มาจากหลายสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในหลายประเทศ ดังนั้นการนำมาประยุกต์ใช้จึงต้องคำนึงถึงรากฐานทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกันจึงจะนำมาซึ่งผลประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้ ดังนี้

Adam Smith นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษมีแนวคิดสนับสนุนการค้าเสรีและเห็นว่าในระบบการค้าเสรีนั้น นายจ้างจะพยายามจ่ายค่าจ้างให้ต่ำลงเท่าที่จะทำได้ซึ่งจะมีผลทำให้ลูกจ้างได้รวมตัวกันเป็นสมาคมเพื่อมุ่งคุ้มครองค่าจ้างที่ได้รับอยู่ให้คงไว้เพื่อเป็นหลักประกันทางเศรษฐกิจของลูกจ้างเอง ถ้าหากการดำเนินการไม่เป็นผล ลูกจ้างก็อาจนำเอาการนัดหยุดงานมาใช้ ซึ่งถ้าลูกจ้างดำเนินการไม่รอบคอบและไม่มีเหตุผลแล้วก็อาจจะเผชิญกับการตอบโต้จากฝ่ายนายจ้างอย่างรุนแรงจนเกิดผลร้ายต่อฝ่ายลูกจ้างเองได้ (ชวลิต สละ, 2551, หน้า 264)

Karl Marx นักปรัชญาทางด้านเศรษฐศาสตร์สังคม ชาวเยอรมัน มีแนวคิดทางสังคมนิยม โดยเน้นความเป็นธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยสนับสนุนให้มีการต่อสู้ระหว่างชนชั้นที่เป็นชนชั้นนายทุนและชนชั้นแรงงาน โดยการรวมตัวกันเป็นสมาคมเพื่อต่อสู้กับนายจ้าง และมีความเห็นว่าสหภาพแรงงานนั้นแม้จะมีผลดีแต่ก็ไม่ใช่เครื่องมือที่สำคัญที่สุด เพราะสหภาพแรงงานไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานในสังคมได้ตลอดไปและยุติธรรม สหภาพแรงงานเป็น

แต่เพียงเครื่องมือที่ทำให้ฐานะของแรงงานเกิดความสมดุลกับนายทุนเท่านั้น ผู้ใช้แรงงานจะต้องร่วมมือกันทำลายล้างระบอบนายทุน เพื่อให้แรงงานเป็นชนชั้นปกครองของประเทศในที่สุด (ชวลิต สละ, 2551, หน้า 264)

Sidney and Beatrice Webb (1897, อ้างถึงใน ชวลิต สละ, 2551, หน้า 264-265) สองสามีภรรยาสัญชาติอังกฤษ เป็นนักค้นคว้าวิจัยปัญหาสังคม และเขียนหนังสือเกี่ยวกับสหภาพแรงงานไว้หลายเล่ม นักคิดทั้งสองคนนี้เห็นว่าการต่อสู้ทางชนชั้นไม่ใช่วิธีทางแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และไม่จำเป็นที่จะต้องทำลายล้างระบบนายทุนแต่อย่างใด แต่ไม่ควรให้นายจ้างมีอำนาจในการบริหารงานโดยเด็ดขาดแต่ฝ่ายเดียว ทั้งนี้โดยลูกจ้างจะต้องมีการสร้างอำนาจต่อรองด้วยการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่มีมาตรฐานการครองชีพและสภาพการทำงานดีขึ้น และวิธีการดังกล่าวเป็นการสร้างระบอบประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมขึ้นได้ ในขณะเดียวกันขบวนการแรงงานอาจมีบทบาทในทางการเมือง โดยการรณรงค์ทางรัฐบาลให้มีการออกกฎหมายเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างด้วย ซึ่งถือเป็นการมีบทบาทของขบวนการแรงงานของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยด้วย Webb เห็นด้วยกับความคิดของ Karl Marx ในแง่ที่ว่าการที่มีชนชั้นนายทุนกับชนชั้นแรงงานนั้นเป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดการต่อสู้ระหว่างชนชั้น แต่มีความเห็นต่างจาก Karl Marx คือ การต่อสู้ระหว่างชนชั้นไม่ใช่วิธีการที่ทำลายล้างฝ่ายนายทุน และมีความเห็นอีกว่าขบวนการแรงงานมิใช่สถาบันที่มีหน้าที่เปลี่ยนแปลงทางสังคมแต่อย่างใด Webb เห็นว่าขบวนการแรงงานควรประกอบด้วยชนชั้นแรงงานรวมกันตั้งขึ้นเป็นสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อยกฐานะทางเศรษฐกิจของตนให้สูงขึ้น เนื่องจากมีอำนาจเท่าเทียมกันในการต่อรอง และในขณะเดียวกันก็ยกสถานภาพทางการเมืองของพวกชนชั้นแรงงานให้สูงขึ้นเท่ากับคนในสังคมธุรกิจอุตสาหกรรมทั่วไปด้วย

Cole (1917, อ้างถึงใน ชวลิต สละ, 2551, หน้า 265-266) เสนอว่าควรให้สหภาพแรงงานเป็นผู้ควบคุมอุตสาหกรรมหรือสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม คือ การที่ผู้ผลิตหรือคนทำงานเป็นหุ้นส่วนกับรัฐบาล เข้าเป็นเจ้าของและควบคุมปัจจัยการผลิตทั้งมวล โดยรัฐบาลเข้ามาเป็นนายจ้างด้วยวิธีเวนคืนโรงงานมาเป็นของรัฐ และสมาคมอาชีพก็กลายเป็นสหภาพอุตสาหกรรมอันเป็นที่รวมของผู้ผลิตทุกคนในอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง และเห็นว่าสหภาพแรงงานมีขึ้นเพื่อการรณรงค์ระหว่างชนชั้น แต่ไม่เห็นด้วยกับการมีระบบเผด็จการโดยชนชั้นตามที่ Karl Marx เสนอ นอกจากนี้เขายังไม่เลื่อมใสในการใช้สหภาพแรงงานให้ดำเนินการทางด้านการเมือง

Perlman (1928, อ้างถึงใน เกื้อจิตร ธีระกาญจน์, 2553, หน้า 107) กล่าวว่า สหภาพแรงงานต้องเข้าไปมีบทบาทเกี่ยวกับตำแหน่งงาน กฎระเบียบการทำงาน ระบบอาวุโส การจ้างงาน รวมถึงการเลิกจ้างในกรณีลดจำนวนคนงานลง โดยต้องทำข้อตกลงกับนายจ้างในเรื่องนี้ให้เป็น

ประโยชน์ต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

Mitchell (1902, อ้างถึงใน เกื้อจิตร ธีระกาญจน์, 2553, หน้า 108) กล่าวว่า การร่วมเจรจาต่อรอง ว่าเป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สัญญาร่วมเจรจาต่อรองที่ได้จัดทำขึ้นจะเป็นหลักประกันและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ดีที่สุด

Hoxie (1914, อ้างถึงใน ชวลิต สละ, 2551, หน้า 266) เป็นศาสตราจารย์วิชาเศรษฐศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยชิคาโก ได้จำแนกสหภาพแรงงานตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สหภาพแรงงานนิยมธุรกิจ (Business unionism) เป็นสหภาพแรงงานที่สนใจในเรื่องวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งมากกว่ามุ่งด้านการแบ่งชนชั้น เป็นสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของผู้ใช้แรงงานอาชีพหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่ร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งการจัดสวัสดิการ การอนามัยและการพักผ่อน การดำเนินกิจการสหภาพแรงงานให้เหมือนหน่วยธุรกิจนี้จะให้บริการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นเสมือนลูกค้า แต่เพื่อความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น มิได้มุ่งกำไรเหมือนธุรกิจ

2. สหภาพแรงงานทำหน้าที่ยกฐานะของผู้ใช้แรงงาน (Uplift unionism) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น มีมาตรฐานการครองชีพดีขึ้น มีความมั่นคงในการทำงาน มีเกียรติ และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น มักพบในกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่สนใจประกอบธุรกิจและสนใจในด้านการแข่งขันซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนมากจากการปฏิบัติการตามโครงการเกี่ยวกับประชาสงเคราะห์ เป็นต้น (ชวลิต สละ, 2551, หน้า 266)

3. สหภาพแรงงานนิยมการปฏิวัติ (Revolutionary unionism) เป็นสหภาพแรงงานที่นิยมใช้วิธีการรุนแรง มีวัตถุประสงค์ในการทำลายหรือล้มล้างระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมแล้วให้ชนชั้นกรรมาชีพเข้าดำเนินกิจการของโรงงานแทนนายจ้าง เพราะผลประโยชน์ของฝ่ายผู้ใช้แรงงานทุกคนให้เข้าไปอยู่ในสหภาพแรงงานเพียงแห่งเดียว และเอาชนะนายทุนโดยการเจรจาต่อรองและทำลายโรงงาน การนัดหยุดงาน รวมทั้งการไม่ยอมซื้อและเรียกร้องไม่ให้ผู้อื่นซื้อสินค้า เป็นต้น

4. สหภาพแรงงานแบบอันธพาลหรือแบบกองโจร (Predatory unionism) เป็นสหภาพแรงงานที่ดำเนินการเยี่ยงอันธพาล ไม่มีอุดมคติหรือหลักเกณฑ์ใด ๆ เลย นอกจากคอยฉวยโอกาสและไม่คำนึงว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร โดยการให้สินบนเจ้าหน้าที่ การขู่เข็ญ การร่วมมือกับนายจ้างเพื่อให้มีการผูกขาด เป็นต้น มีการฉ้อโกง ขโมย และการใช้กำลังอยู่ตลอดเวลา

5. สหภาพแรงงานที่ต้องพึ่งผู้อื่น (Dependent unionism) บางครั้งเรียกว่าสหภาพแรงงานกาฝาก เป็นสหภาพแรงงานที่อยู่ได้โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ใช้แรงงานกลุ่มอื่นหรือของกลุ่มนายจ้าง ซึ่งมองเห็นว่าการมีสหภาพแรงงานจะมีผลประโยชน์แก่พวกตนบางประการ นอกจากนี้ยังดำเนินการขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นใหม่ของสหภาพแรงงานนอกบริษัท

Commons (1934, อ้างถึงใน ชวลิต สละ, 2551, หน้า 267) เป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน โดยเขาเชื่อว่า สหภาพแรงงานตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือปกป้องตนเองจากนายจ้าง และป้องกันคนงานแข่งขันกันและกัน เพื่อให้คนงานได้มีงานทำ

Tannenbaum (1951, อ้างถึงใน ชวลิต สละ, 2551, หน้า 268) กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกิดขึ้นเพื่อต่อต้านการนำเทคโนโลยีแบบใหม่มาใช้แทนแรงงานคน เพราะการนำเครื่องจักรกลแบบใหม่มาใช้จะเป็นการทำงานแทนฝีมือของคนงานทำให้คนงานต้องโยกย้ายหน้าที่การทำงานอยู่เสมอ สร้างความไม่มั่นคงให้แก่คนงาน นอกจากนี้ยังต่อต้านการใช้อำนาจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วย

จากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า แนวคิดในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเริ่มจากลูกจ้างมีแนวคิดที่จะรวมตัวกันเพื่อให้เกิดอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง การรวมตัวของลูกจ้างอย่างมั่นคงโดยมีวัตถุประสงค์แน่ชัดย่อมก่อให้เกิดอำนาจต่อรองที่สูงขึ้น และการเจรจาต่อรองโดยตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดหรือส่วนใหญ่จะได้รับการยอมรับจากนายจ้างและได้รับผลสำเร็จตามความประสงค์ร่วมกันของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อผลประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2555, หน้า 146) โดยตัวแทนของลูกจ้างคือสหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์การถาวรที่เกิดขึ้นจากความประสงค์ของฝ่ายลูกจ้างและเกิดขึ้นและดำเนินการด้วยความสมัครใจ เพื่อคุ้มครองการมีงานทำของลูกจ้าง เพื่อขจัดความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง เพื่อต่อรองให้เกิดข้อตกลงในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมและเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมความคิดและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2549, หน้า 16)

6. สหภาพแรงงานในประเทศไทย

ความเป็นมาของสหภาพแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2401 กำเนิดโรงสีข้าวของอเมริกัน จึงเริ่มมีคนงานในประเทศไทย แรงงานรับจ้างสมัยใหม่ในสังคมไทยเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 3 เป็นแรงงานรับจ้างในไร่อ้อยและโรงงานหีบอ้อย แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นชาวจีน นอกจากนั้นก็เป็นคนงานตามอู่ต่อเรือซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในยุคนั้น คนไทยที่ทำงานรับจ้างน่าจะพบในภาคบริการมากกว่า นั่นคือ เป็นเสมียนตามห้างร้านฝรั่ง แต่จำนวนยังน้อยอยู่ และได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคมกลุ่มแรก คือ สมาคมคนงานรถรางในปี พ.ศ. 2440 ในสมัยรัชกาลที่ 5 และมีการจดทะเบียนอุตสาหกรรมคนงานรถรางขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2475 และจุดเริ่มต้นของสหภาพแรงงานในประเทศไทยเริ่มจากการนัดหยุดงานของคนงานรถรางในปี 2465/66 จึงถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของสหภาพแรงงานในประเทศไทย (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 215-216)

การเคลื่อนไหวแบบเป็นไปเองก่อน พ.ศ. 2475

เหตุการณ์ที่นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานไทย คือ การนัดหยุดงานของคนงานรถรางในปี 2465/66 สาเหตุของการหยุดงานมาจาก 1) ความรู้สึกชาตินิยมของคนงานไทยที่มีต่อนายตรวจชาวจีนซึ่งใช้อำนาจไม่เป็นธรรม 2) ความไม่พอใจของคนงานต่อสภาพการจ้างงานของบริษัท ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน ไม่มีเวลาพักที่แน่นอน ไม่มีค่าล่วงเวลา และ 3) ความรู้สึกชาตินิยมที่คนงานไทยมีต่อผู้จัดการชาวเดนมาร์ก กับ ปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การหยุดงานครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมประมาณ 300 คน เป็นพนักงานขับรถรางและพนักงานเก็บเงินเป็นหลัก และนายตรวจรถรางอีกจำนวนหนึ่ง การหยุดงานยืดเยื้อหลายสัปดาห์และคนงานเป็นฝ่ายพ่ายแพ้ แม้ว่าคนงานจะเป็นฝ่ายพ่ายแพ้แต่การหยุดงานครั้งนี้เป็นการหยุดงานที่ส่งผลกระเทือนต่อเนื่องให้เกิดการก่อตัวของคนงานขึ้นเป็น "สมาคมคนงาน" ในปี 2475 นับได้ว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรแรกสุดของคนงาน รวมทั้งทำให้เกิดการประสานความร่วมมือเป็นครั้งแรกระหว่าง "คนงานและปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ที่รักความเป็นธรรม" ปัญญาชนเหล่านี้เรียกตัวเองว่า "คณะกรรมกร" นำโดย นายถวัติ ฤทธิเดช โดยได้ก่อตั้ง "สมาคมคนงานรถรางแห่งสยาม" ขึ้น ในปี 2475 การเคลื่อนไหวของคนงานในยุคนี้มีทั้งคนงานไทยและจีน คนงานไทยนั้นมักจะเป็นคนงานในบริษัทรถราง โรงงานรถไฟมักกะสันและเสมียนบริษัทห้างร้าน สาเหตุที่ก่อการประท้วงมักเป็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน คนงานจีนตามเหมืองแร่ โรงสี โรงเลื่อย กุลีแบกหามตามท่าเรือเป็นคนงานกลุ่มใหญ่ที่มักผละงานเมื่อเกิดความไม่พอใจนายจ้างในเรื่องการจ้างงาน (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 219)

สมาคมคนงานในระยะแรก (2475 - สงครามโลกครั้งที่สอง)

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2475 มีการขยายตัวของการประท้วง การหยุดงาน และการถวายฎีกา ในหมู่คนงานรถราง รถไฟมักกะสัน ปูนซีเมนต์ โรงสี โรงเลื่อย กรรมกรรถลาก คนขับรถแท็กซี่ คนถีบสามล้อ คนแจวเรือจ้าง ช่างตัดผม คนงานโรงพิมพ์ ตลอดจนคนว่างงาน การขยายตัวนี้มีสาเหตุมาจาก 1) วิกฤติการณ์เศรษฐกิจตกต่ำซึ่งเกิดซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ราว พ.ศ. 2471 และส่งผลให้มีการปลดคนออกจากงาน ลดค่าจ้างหรือลดสวัสดิการบางอย่างลง ตลอดจนเกิดการว่างงานขึ้นอย่างกว้างขวาง 2) เสรีภาพทางการเมืองที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติประชาธิปไตยซึ่งนำโดยคณะราษฎร รัฐบาลใหม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรวมตัวกันในที่สาธารณะเพื่อแสดงความคิดเห็นทางการเมือง และแสดงท่าทีเป็นมิตรต่อคนยากจน มีการประกาศหลัก 6 ประการซึ่งข้อหนึ่งระบุว่า รัฐบาลจะหางานให้ประชาชนทำ และ 3) การหนุนช่วยของปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ต่อการเคลื่อนไหวของคนงาน (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 221)

เงื่อนไขดังกล่าวได้ส่งผลให้คนงานรถรางภายใต้การนำของนายถวัติ ทำการจดทะเบียนก่อตั้งเป็น "สมาคมคนงานรถรางแห่งสยาม" ขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2475 โดยมีนายถวัติเป็นนายกสมาคม โดยมีลักษณะเป็นสมาคมเพื่อความสมานฉันท์ในหมู่คนงาน เพื่อบรรเทาทุกข์ในยามเจ็บป่วย ชราภาพ และเพื่อการหย่อนใจ ตลอดจนการฝึกให้สมาชิกรู้จักมัธยัสถ์ โดยสมาคมฯ ได้พยายามเป็นตัวแทนของคนงานในการยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทให้ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและค่าจ้าง และมีการหยุดงานครั้งสำคัญ ๆ หลายหน เช่น การหยุดงานของคนงานรถไฟมักกะสันและการร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากฝ่ายบริหาร ส่วนใหญ่คนงานที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวในช่วงนี้จะมาจากภาคบริการ การค้า เป็นหลัก และจากภาคการผลิตเพียงเล็กน้อย สะท้อนให้เห็นลักษณะเฉพาะของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย อันทำให้กรรมกรในภาคการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าภาคบริการ ส่วนผู้นำของการเคลื่อนไหวมักเป็นบุคคลนอกวงการแรงงาน รูปแบบการเคลื่อนไหวมีลักษณะกระจัดกระจายตามสถานประกอบการ ยังไม่มีการรวมตัวตามสาขาอาชีพ หรือในระดับชาติ นอกจากนี้การหยุดงานมักมีระยะเวลาสั้นเพียงไม่กี่ชั่วโมง รูปแบบสำคัญที่คนงานไทยใช้เคลื่อนไหว คือ การลงชื่อเป็นบัญชีหางว่าวเป็นหนังสือฎีกาต่อรัฐบาล เพราะในขณะนั้นยังไม่มีช่องว่างทางกฎหมายช่องทางอื่นที่จะเปิดให้คนงานร้องเรียน และเป็นเพราะการถวายฎีกาเป็นประเพณีที่ทั้งฝ่ายผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองยอมรับ สะท้อนให้เห็นว่า คนงานยอมรับรัฐบาลว่าเป็นที่พึ่งสุดท้ายของพวกเขา โดยในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สองนี้ไม่พบว่ามีอุดมการณ์ทางชนชั้นเกิดขึ้นในหมู่คนงาน (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 222-224)

การต่อสู้ของคนงานหลังสงครามโลกครั้งที่สองถึง พ.ศ. 2500

ในช่วงนี้การเคลื่อนไหวของคนงานขยายวงกว้างขึ้น มีคนงานภาคการผลิตเข้าร่วมขบวนการมากขึ้นเพราะอุตสาหกรรมขยายตัวกว่าแต่ก่อน ในหมู่คนงานที่มีการจัดตั้งก็ยกระดับองค์กรขึ้นเป็นองค์กรขึ้นเป็นองค์กรในระดับชาติ ภายใต้การนำของสหอาชีวกรรมกรและฝ่ายกรรมกร 16 หน่วย การต่อสู้มีเนื้อหาทางการเมืองมากขึ้น มีการเผยแพร่อุดมการณ์ทางชนชั้น การเคลื่อนไหวในช่วงนี้มาจากการขยายอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย และการขยายตัวของลัทธิสังคมนิยมในระหว่างประเทศ โดยพรรคคอมมิวนิสต์ได้ส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าจัดตั้งคนงานตามโรงงานต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่อุดมการณ์ของพรรค ในช่วงสงครามโลกผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ใช้กระแสความรู้สึกชาตินิยมต่อต้านญี่ปุ่นมาเป็นเงื่อนไขในการรวมกลุ่มคนงาน หลังจากนั้นการจัดตั้งได้ขยายตัวขึ้นในระดับชาติ ส่งผลให้รัฐบาลเพ่งเล็ง และตั้งข้อสงสัยว่าคนงานหลายกลุ่มตกอยู่ภายใต้การชี้นำของพรรคคอมมิวนิสต์โดยสิ้นเชิง โดยข้อเท็จจริงมิได้เป็นเช่นนั้น การตอบโต้จากฝ่ายรัฐบาลจึงรุนแรงขึ้น มีการตั้ง "สมาคมกรรมกรไทย" เพื่อแทรกแซงขบวนการคนงาน และดึงเอาคนงานบางส่วนไปเป็นพวกโดยอาศัยอุดมการณ์ชาตินิยมปลุกเร้าให้คนงานไทยรู้สึกว่าคนจีน

แย่งงานพวกตนและเป็นศัตรูของชาติ นอกจากนั้นรัฐบาลยังใช้วัฒนธรรมดั้งเดิมมาเป็นเครื่องมือดึงความจงรักภักดีของคนงาน กล่าวคือ ใช้ระบบอุปถัมภ์มาบั่นทอนจิตสำนึกพึ่งตนเองของคนงาน ทำให้คนงานเห็นว่าการต่อสู้เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานโดยอาศัยการจัดตั้งและอาศัยพลังของคนงานมองดูเหมือนเป็นสิ่งไม่จำเป็น ไม่เพียงแต่เท่านั้น การจัดตั้งของคนงานบางส่วนยังถูกนักการเมืองบางคนเข้ามาใช้สร้างประโยชน์ส่วนตัว เช่น การจัดตั้ง "สมาคมเสรีคนงาน" โดย พล.ต.อ.เผ่า ศรียานนท์ ซึ่งแพร่หลายในหมู่พ่อค้าแม่ค้ารายย่อย คนขับสามล้อ และแท็กซี่ เป็นต้น ขบวนการแรงงานในช่วงนี้จึงเริ่มเกิดความแตกแยกในด้านทิศทางและยุทธวิธีในการต่อสู้ (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 224-225)

การเคลื่อนไหวเด่น ๆ ในระยะก่อน พ.ศ. 2500 ได้แก่ การเรียกร้องกฎหมายแรงงานซึ่งนำโดยสหอาชีวกรรมกรและกรรมกร 16 หน่วย การเคลื่อนไหวครั้งนี้มีนัยสำคัญ คือ เป็นการที่คนงานพยายามใช้อำนาจของกฎหมายเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากการทำงาน มีการต่อสู้ให้สหภาพแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนงานพยายามสร้างหลักประกันให้ตนเองมีอำนาจในการเจรจาต่อรอง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงาน นี่เป็นประเด็นสำคัญที่สุดของการต่อสู้ในช่วงนี้ และเป็นเสมือนเส้นแบ่งความแตกต่างระหว่างการเคลื่อนไหวในช่วงนี้กับช่วงก่อนหน้า กล่าวคือ ในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สองคนงานยังต่อสู้เพื่อปากท้องภายในกรอบของระบบความสัมพันธ์ระหว่าง "นายกับบ่าว" อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานภายในครัวเรือนการเกษตร คนงานยังหวังความเมตตาจากนายจ้าง หวังจะให้นายจ้างสมัยใหม่ยอมรับเอาคุณธรรมของนายแบบสังคมเกษตรมาเป็นเกณฑ์ในการจ้างงาน แต่ภายใต้การนำของสหอาชีวกรรมกร คนงานเริ่มมีจิตสำนึกแบบคนงานสมัยใหม่มากขึ้น คือ เห็นว่าควรจะมีกฎหมายที่มาจำกัดอำนาจของนายจ้างลงเสียบ้าง นี่แสดงให้เห็นลักษณะที่ก้าวหน้าของคนงานที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจาก "ผู้ถูกกระทำ" มาเป็น "ฝ่ายกระทำ" มากขึ้น การเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานแสดงให้เห็นอีกด้วยว่า คนงานแม้ว่าจะยังมีจำนวนน้อยมากในสังคมไทยขณะนั้น เริ่มมองเห็นว่าตนเองมีผลประโยชน์ที่แตกต่างจากกลุ่มอาชีพอื่นแล้ว อย่างไรก็ตาม คนงานไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาขบวนการของตนเองมากนัก เพราะหลังจากที่กฎหมายแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 ประกาศใช้ได้ไม่นานจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ทำการปฏิวัติและล้มเลิกกฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าว ตลอดจนจับกุมผู้นำคนงาน อันเป็นผลให้ขบวนการแรงงานไทยซบเซาลงชั่วระยะหนึ่ง (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 225-226)

สรุปลักษณะเฉพาะของขบวนการสหภาพแรงงานไทยยุคก่อน พ.ศ. 2500

สิ่งที่ผลักดันให้คนงานลุกขึ้นต่อสู้ไม่ใช่ความไม่พอใจต่อระบบทุนนิยม แต่เป็นเพียงปัญหาสภาพการจ้างงานเฉพาะหน้า แม้ว่าพรรคคอมมิวนิสต์จะพยายามโฆษณาโจมตีระบบทุนนิยม

แต่ดูเหมือนว่าสิ่งนี้จะยังห่างไกลจากการรับรู้ของคนงานส่วนใหญ่ การประท้วงของคนงานไม่ได้มาจากความไม่พอใจเครื่องจักรอย่างคนงานในยุโรปยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม แต่เป็นความไม่พอใจในพฤติกรรมของนายจ้างบางคน หรือของหัวหน้างานบางคนเท่านั้น คนงานยังยอมรับในเรื่องอำนาจที่เหนือกว่าของนายจ้าง เพียงแต่อยากให้รัฐบาล (โดยผ่านข้อกฎหมาย) เข้ามากำกับหรือควบคุมพฤติกรรมบางอย่างของนายจ้างหรือหัวหน้างานบ้างเท่านั้น การเคลื่อนไหวเหล่านี้จึงยังไม่ใช่การต่อสู้ทางชนชั้นในความหมายทางทฤษฎีที่ใช้กันในประเทศตะวันตก คำว่า กดขี่ ขูดรีด ชนชั้นกรรมาชีพ หรือ จักรวรรดินิยม ถูกใช้กันในแง่ของอุดมการณ์
(สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 227)

การเคลื่อนไหวของกฎหมายมีเนื้อหาทางด้านวัฒนธรรมปะปนอยู่มาก เช่น การยึดติดอยู่กับระบบ "นายกับบ่าว" แบบสังคมเกษตรเป็นแรงผลักดันสำคัญให้คนงานลุกขึ้นต่อสู้ รวมทั้งระบบอาวุโสระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ความเกรงใจ ความศรัทธาในตัวผู้นำก็เป็นเงื่อนไขอีกประการหนึ่งที่ทำให้การรวมตัวเกิดขึ้นได้ในหมู่คนงานทั่วไปและทำให้การเคลื่อนไหวค่อนข้างมีเอกภาพ
(สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 228)

ลักษณะเด่นของการเคลื่อนไหวในช่วงนี้ คือ การที่คนงานยอมรับในอำนาจของรัฐว่าเป็นสิ่งชอบธรรม และหวังเอารัฐบาลเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาแรงงานของตนซึ่งนับเป็นพื้นฐานของระบบไตรภาคีที่เกิดขึ้นในภายหลัง ความเชื่อมั่นของคนงานที่มีรัฐบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อตัวของขบวนการแรงงาน ซึ่งเป็นผลพวงทางด้านค่านิยมดั้งเดิมของสังคมไทย ดังนั้น แม้ว่าระบบไตรภาคีแบบสมัยใหม่จะมาจากต่างประเทศ แต่ก็มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทยที่ยอมรับระบบอาวุโสและความเหลื่อมล้ำต่ำสูง ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในลักษณะเฉพาะของสังคมไทย และสามารถใช้ประโยชน์จากค่านิยมดั้งเดิมของไทยให้เป็นผลดีต่อการสร้างขบวนการสหภาพแรงงาน (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 229)

ขบวนการแรงงานไทยในยุคแรกมีผู้ประกอบอาชีพอิสระเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การแยกกันระหว่างคนงานที่เป็นแรงงานรับจ้างในสถานประกอบการสมัยใหม่กับพ่อค้าแม่ค้ารายย่อยและหาบเร่ตลอดจนผู้ประกอบอาชีพอิสระเกิดขึ้นเมื่อยุค 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 และแยกขาดออกจากกันมากขึ้นหลังจากนั้น ในปัจจุบันนี้สภาพเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป คนงานบางส่วนอาจรับงานจากโรงงานมาทำที่บ้าน บางครอบครัวอาจยังชีพด้วยการรับจ้างทำของ โดยที่ของนั้นอาจกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตในโรงงานอีกครั้งหนึ่ง ดูเหมือนว่าแรงงานรับจ้างในโรงงานกับผู้ประกอบอาชีพอิสระเหล่านี้จะเข้ามาเกี่ยวข้องกันมากขึ้น (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 229)

ขบวนการสหภาพแรงงานไทยยุค พ.ศ. 2501 - 2520

คนงานไม่มีโอกาสพัฒนาขบวนการแรงงานมากนักเพราะหลังการประกาศใช้กฎหมาย

แรงงานไม่นาน จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการปฏิวัติและล้มเลิกกฎหมายแรงงานในปี พ.ศ. 2501 มีการกวาดล้างจับกุมผู้นำแรงงานมีผลทำให้ขบวนการแรงงานซบเซาลง ภายหลังการปฏิวัติในปี พ.ศ. 2501 รัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ มีนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจมุ่งให้ประเทศเป็นประเทศอุตสาหกรรม จึงไม่เปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน ระยะนี้โรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นจำนวนมาก แต่ขบวนการแรงงานเคลื่อนไหวไม่ได้ถือว่าผิดกฎหมาย

การขยายตัวทางอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พ.ศ. 2501 - 2514

ลักษณะเด่นของช่วงนี้ก็ได้แก่การขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมการเติบโตของประชากร แนวโน้มการผลผลิตทางด้านการเกษตรที่ลดลง การขยายตัวของทุนนิยม และการเติบโตของการบริโภคนิยมในภาคชนบท ตลอดจนถึงการเติบโตของเมือง ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ แรงงานอพยพเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมากเกิดการก่อตัวของมวลชนคนงานในกรุงเทพมหานครและจังหวัดรอบ ๆ การขยายตัวของแรงงานรับจ้างสมัยใหม่เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างทางด้านการเมืองและสังคมที่มีความอนุรักษ์นิยมสูง ระบบราชการครอบงำระบบเศรษฐกิจและระบบการเมือง (Sungsidh, 1980 อ้างถึงใน สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 259-261) ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงยังคงสืบเนื่องอยู่บนพื้นฐานที่ไม่เพียงแต่การบีบบังคับทางด้านจิตใจ (Moral coercion) ความขัดแย้งพื้นฐานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เพียงแต่แสดงออกในขอบข่ายทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงด้านวัฒนธรรมอีกด้วย หลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมากแสดงให้เห็นว่าการขูดรีดแบบทุนนิยม และแบบก่อนหน้าทุนนิยมสามารถดำรงอยู่ควบคู่กันภายใต้สังคมสมัยใหม่ ประเด็นความขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างคนงานรัฐกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจอยู่ที่การคอรัปชั่น และการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของฝ่ายบริหาร ข้อเรียกร้องของคนงานที่ต้องการยกระดับสถานภาพและผลประโยชน์ของตนให้อยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการและการจัดสรรทรัพยากรภายในรัฐวิสาหกิจเสียใหม่ประเด็นความขัดแย้งเหล่านี้แตกต่างจากคนงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอยู่ที่ค่าจ้างที่ต่ำเกินไป ขาดความมั่นคงในอาชีพและการบีบบังคับทางจิตใจของนายจ้าง (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 259-261)

การขยายตัวการประท้วงของพวกคนงาน พ.ศ. 2515 - 2517

ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในต้นทศวรรษที่ 1970 (2513) ซึ่งได้แก่ วิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง ตลอดจนกระทั่งการเติบโตของขบวนการนักศึกษากลุ่มคนงานได้แปรตนเองเข้าสู่การเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์อีกวาระหนึ่งก่อนปี พ.ศ. 2513 การประท้วงของพวกคนงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย แต่วิกฤตข้าวและน้ำมันเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ได้ส่งผลกระทบต่อแบบวิถีการดำรงชีวิตของพวกคนงานอย่างรุนแรงค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ลูกจ้างมองว่านายจ้างไม่ได้ช่วยเหลือพวกเขาอย่างจริงใจเพื่อที่จะเอาชนะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น

ความล้มเหลวของระบอบการปกครองแบบเผด็จการของจอมพลถนอม-จอมพลประภาสทำให้การประท้วงของพวกคนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความมีความเป็นไปได้มากขึ้น การเติบโตของขบวนการนักศึกษาก็เป็นการเร่งเร้าโดยตรงต่อการขยายตัวของการประท้วงของพวกคนงาน เช่นเดียวกัน วิกฤติทางด้านเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อคนงานเอกชนและพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่เท่าเทียมกันคนงานเอกชนได้รับผลกระทบสูงกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ การประท้วงของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นไปอย่างกว้างขวางภายหลังระบอบการปกครองของทหารล้มคว่ำลง การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลนายสัญญา ธรรมศักดิ์ ที่ต้องการปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้ดีขึ้นได้ทำให้แรงต่อต้านของนายจ้างต่อนโยบายดังกล่าวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว นายจ้างหันมาลดสวัสดิการที่เคยให้เปล่าแก่คนงาน เช่น อาหาร และที่พัก (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 261-270)

จนถึงปี พ.ศ. 2516 รัฐบาลเผด็จการ จอมพลถนอม กิติขจร ถูกโค่นล้มไปโดยขบวนการนักศึกษาและประชาชนทำให้ขบวนการแรงงานเริ่มต้นขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ระหว่างปี พ.ศ. 2516 - 2517 ถือว่าเป็นยุคประชาธิปไตยเบ่งบานมีการประท้วงหยุดงานบ่อยครั้ง มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นมากมาย รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลทำให้มีสหภาพแรงงานมากถึง 184 แห่ง มีการจัดตั้ง "ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งประเทศไทย" ขึ้นโดยยึดอุดมการณ์แบบมาร์กซิสม์และเหมาอิสม์ นิยมการเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยความรุนแรงนอกจากนี้มีการจัดตั้ง "กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย" ซึ่งเป็นองค์กรกลางของพนักงานรัฐวิสาหกิจและคนงานเอกชนบางส่วน ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 เกิดการฟื้นตัวของกลุ่มนายทุนและขุนศึก ผู้นำแรงงานถูกกวาดล้างอีกครั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเสื่อมทรามลงมากกว่าครั้งที่แล้ว ปี พ.ศ. 2519 เกิดการปฏิวัติยึดอำนาจอีกครั้งแล้วประกาศยกเลิกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลทำให้ขบวนการแรงงานซบเซาลงอีกครั้ง

การขยายตัวการประท้วงของพวกคนงาน พ.ศ. 2518 - 2519

สิ้นสุดรัฐบาลรักษาการณ์ได้รัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง ได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลครั้งใหญ่กลางปี พ.ศ. 2518 ได้เกิดการฟื้นตัวของพันธมิตรนายทุน ทหาร ข้าราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญหน้ากับนักศึกษา คนงาน ชาวนา ด้วยเหตุนี้ ผู้นำนักศึกษาชาวนาและคนงานหัวรุนแรงจำนวนหนึ่งตกเป็นเป้าหมายของการลอบสังหาร รัฐบาลพยายามดึงเอาสหภาพแรงงานเข้ามาอยู่ภายใต้การควบคุมของตนให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้นโดยการทำให้การประท้วงของคนงานเข้าไปอยู่ในสถาบันที่ควบคุมโดยรัฐ และทำให้เกิดความขัดแย้งด้านค่าจ้างเข้ามาอยู่ในกรอบของกฎหมาย กล่าวอีกอย่างคือความสัมพันธ์ในเชิงที่ขัดแย้งระหว่างนายทุนและแรงงานถูกควบคุมภายใต้สถาบันกฎหมายและองค์กรของรัฐ ภายใต้นโยบายที่เป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงาน

พวกนัดหยุดงานมักถูกรัฐบาลตัดสินจากแง่มุมของกฎหมายให้เป็นฝ่ายพ่ายแพ้ สำหรับพวกนัดหยุดงานอย่างผิดขั้นตอนของกฎหมายมักจะถูกรัฐบาลลงโทษอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่างปี พ.ศ. 2518 - 2519 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของขบวนการคนงานในช่วงนี้ คือ การสร้างองค์กรแรงงานกลางของตนได้เป็นผลสำเร็จ (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 271)

ขบวนการสหภาพแรงงานหลังปี พ.ศ. 2520 - 2545

ในระหว่างปี พ.ศ. 2520 - 2524 สถานการณ์ทางการเมืองเริ่มผ่อนคลายลงในเดือนมกราคม พ.ศ. 2524 รัฐบาลชุดใหม่อนุญาตให้คนงานมีสิทธินัดหยุดงานอีกวาระหนึ่ง ซึ่งสิทธินี้ถูกยกเลิกตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานเริ่มมีการเคลื่อนไหวเรื่องปากท้องของพวกเขาอีกวาระหนึ่ง แต่นายจ้างตอบโต้การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างด้วยการใช้ "กลยุทธ์แรงงานสัมพันธ์เชิงรุก" เช่น เลิกจ้างผู้นำแรงงานในช่วงก่อตั้งสหภาพแรงงาน แต่ยังไม่ได้รับทะเบียนจากทางราชการ ซึ่งเป็น ช่วงเวลาที่กฎหมายยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองกรรมการสหภาพ การเลิกจ้างผู้นำแรงงาน โดยการยุบแผนก การกลั่นแกล้งและบีบคั้นทางจิตใจ จนผู้นำสหภาพไม่สามารถทนได้และจำต้องลาออกจากงานไปในที่สุดหรือใช้วิธีจ้างงานระยะสั้น จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องบ้าง หรือเลิกกิจการแล้วจดทะเบียนเปิดโรงงานใหม่เรียกได้ว่านายจ้างใช้กลยุทธ์หลีกเลี่ยงกฎหมายทุกวิถีทาง

ในปี พ.ศ. 2525 สหภาพแรงงานเริ่มอ่อนตัวลงเพราะการขัดแย้งด้านอุดมการณ์และผลประโยชน์ของผู้นำแรงงานแตกออกเป็น 2 ขั้ว และเกิดสภาแรงงานขึ้น 9 สภาแรงงาน บางแห่งฝักใฝ่กับพรรคการเมือง ทำให้ขบวนการแรงงานอ่อนตัวลงมากรวมตัวกันไม่ติด ไม่เข้มแข็ง ในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (ร.ส.ช.) ได้ก่อการรัฐประหารยึดอำนาจ ได้ออกกฎหมายแรงงานแยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกไป ห้ามพนักงานรัฐวิสาหกิจตั้งสหภาพแรงงานทำให้ขบวนการแรงงานซบเซาลงเรื่อย ๆ ในขณะเดียวกันนายจ้างใช้กลยุทธ์ที่จะเอาชนะนักสหภาพและพวกนัดหยุดงาน 4 กลยุทธ์ (สังศิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 275-278) ได้แก่

1. กลยุทธ์การจ้างงานระยะสั้น กลยุทธ์นี้นายจ้างใช้เพื่อทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน และทำให้ไม่กล้าสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

2. กลยุทธ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทำลายการนัดหยุดงาน (Strike-breakers) กลยุทธ์การทำลายการนัดหยุดงานแบบนี้แพร่หลายมากในสหรัฐอเมริกาเริ่มใช้ในเมืองไทยราวปี พ.ศ. 2525

3. กลยุทธ์การยื่นข้อเรียกร้องสวนทางเดิมการยื่นข้อเรียกร้องเป็นปฏิบัติการของลูกจ้างฝ่ายเดียวมาโดยตลอด แต่หลังปี พ.ศ. 2524 พบว่าฝ่ายนายจ้างยื่นข้อเรียกร้องฝ่ายเดียว บางแห่งคนงานยื่นข้อเรียกร้องก่อนแล้วนายจ้างยื่นตอบ กลยุทธ์แบบนี้ของฝ่ายจัดการสร้างความยุ่งยาก

ให้แก่สหภาพทำให้การเจรจามีแนวโน้มยืดเยื้อ ลูกจ้างหลายแห่งสูญเสียรายได้และสวัสดิการที่เคยได้รับซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งภายในองค์กรของลูกจ้างกันเอง

4. กลยุทธ์เลิกกิจการ เลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงาน หลายบริษัทใช้กลยุทธ์ประกาศเลิกกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงานทั้งหมดเพื่อยุบเลิกสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งภายในบริษัทไปโดยปริยาย หลังจากนั้นจึงจดทะเบียนเปิดโรงงานใหม่ และรับสมัครพนักงานชุดใหม่เข้าทำการผลิตต่อไป กลยุทธ์แบบนี้เริ่มแพร่หลายตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เป็นต้นไป

จนถึงปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลไม่สนใจแรงงานอย่างเห็นได้ชัดแต่กลับไปสนใจกลุ่มผู้ลงทุนมากกว่าแม้ว่าในระยะนี้จะออกกฎหมายแรงงานมาหลายฉบับรวมทั้งกฎหมายประกันสังคมแล้วก็ตาม การพัฒนาการของสหภาพแรงงานไทยก็ดำเนินไปอย่างอ่อนล้าไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

การกดขี่ขูดรีดทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดการต่อสู้ความเอารัดเอาเปรียบของคนงานเป็นองค์กรจัดตั้งในรูปต่าง ๆ เช่น สมาคมคนงาน สหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง และจะต้องอาศัยเงื่อนไขอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ รัฐบาล วัฒนธรรม และการหนุนช่วยจากองค์กรอื่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป พัฒนาการของสหภาพแรงงานไทย ดังกล่าวมาแล้วการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานไทยมีทั้งรุ่งเรืองและซบเซาสลับกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางการเมืองและรัฐบาลเป็นสำคัญ จากสถิติสหภาพแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ซึ่งมีสหภาพแรงงานเพียง 9 แห่ง ได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงปี พ.ศ. 2544 มีสหภาพแรงงาน 1,123 แห่ง สหพันธ์แรงงาน 19 แห่งมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานจำนวน 6 ฉบับ ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีสภาพการทำงานที่ดี สวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบดังแต่ก่อน สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการแรงงานสัมพันธ์นั้นเอง (สมคิด บางโม, 2552, หน้า 42-44)

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงาน ในรอบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐด้านสวัสดิการแรงงานส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการผลักดันโดยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มาจากคนงานและองค์กรพัฒนาเอกชนที่สนับสนุนสวัสดิการแรงงาน เช่น ก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2533 ได้เกิดขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนและนักวิชาการ ที่กดดันให้รัฐสภาผ่านพระราชบัญญัติประกันสังคม ต่อมาในระหว่างปี พ.ศ. 2534 - 2536 ได้มีขบวนการเคลื่อนไหวของคนงานสตรีและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสตรีและเด็ก ในการเรียกร้องสิทธิให้ลูกจ้างหญิงสามารถลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างเต็มเป็นเวลา 90 วัน การเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีการยกระดับความรับรู้ด้านสิทธิและสวัสดิการของตนเอง และในขณะเดียวกัน คนงานก็ได้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง

กฎหมายหรือนโยบายของรัฐ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมโดยตรง

แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งได้รับการประกันสิทธิด้านค่าจ้าง เนื่องจากมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำคุ้มครอง ความต้องการของแรงงานกลุ่มนี้จะยกระดับมากขึ้นกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ๆ กล่าวคือ แรงงานกลุ่มนี้จะมีการเรียกร้องสิทธิที่จะได้รับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นธรรมในแต่ละปี รวมถึงการเสนอโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม เช่น การขอให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวทั่วประเทศ เป็นต้น การที่แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการมีการเรียกร้องในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ ก็เนื่องจากมีอำนาจการต่อรองอยู่บ้าง กล่าวคือ มีองค์กรจัดตั้งของตนเอง ได้แก่ สหภาพแรงงาน เป็นตัวแทนในการเคลื่อนไหวต่อรองกับนายจ้างและรัฐบาล
(นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2550, หน้า 35-36)

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในประเทศไทยเป็นการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยจัดตั้งขึ้นได้ 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานในสถานประกอบการสำหรับลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน และสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยผู้ขอจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันที่บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทยจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอจดทะเบียนพร้อมร่างข้อบังคับต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงาน ซึ่งในกรุงเทพมหานคร หมายถึง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและต่างจังหวัดหมายถึงผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้วเห็นว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนก็จะรับจดทะเบียนและออกใบทะเบียนให้เป็นหลักฐาน เมื่อสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนแล้วจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล และสามารถดำเนินการได้ตามกฎหมาย (สุดาศิริ วศวงศ์, 2553, หน้า 217-218)

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานโดยผ่านวิธีการทางแรงงานสัมพันธ์ คือ การแจ้งข้อเรียกร้อง การร่วมเจรจาต่อรอง การเข้าร่วมไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จนถึงการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หมายความว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมานั้น วัตถุประสงค์มิใช่จะเป็นปฏิปักษ์กับฝ่ายนายจ้าง แต่จะต้องตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวมตัวกันของลูกจ้างที่จะแสดงให้ฝ่ายนายจ้างเห็นความจริงใจของฝ่ายลูกจ้างว่า มีความต้องการเพียงเพื่อปกป้องผลประโยชน์ที่ฝ่ายลูกจ้างควรจะมีสิทธิได้รับเท่านั้น มิได้มีเจตนาที่จะเป็นศัตรูกับฝ่ายนายจ้างแต่ประการใด

ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว สหภาพแรงงานอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การปรึกษาหารือ การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การร่วมตัดสินใจ ไปจนถึงการนัดหยุดงาน และการดำเนินการอื่น ๆ ต่อนายจ้างได้

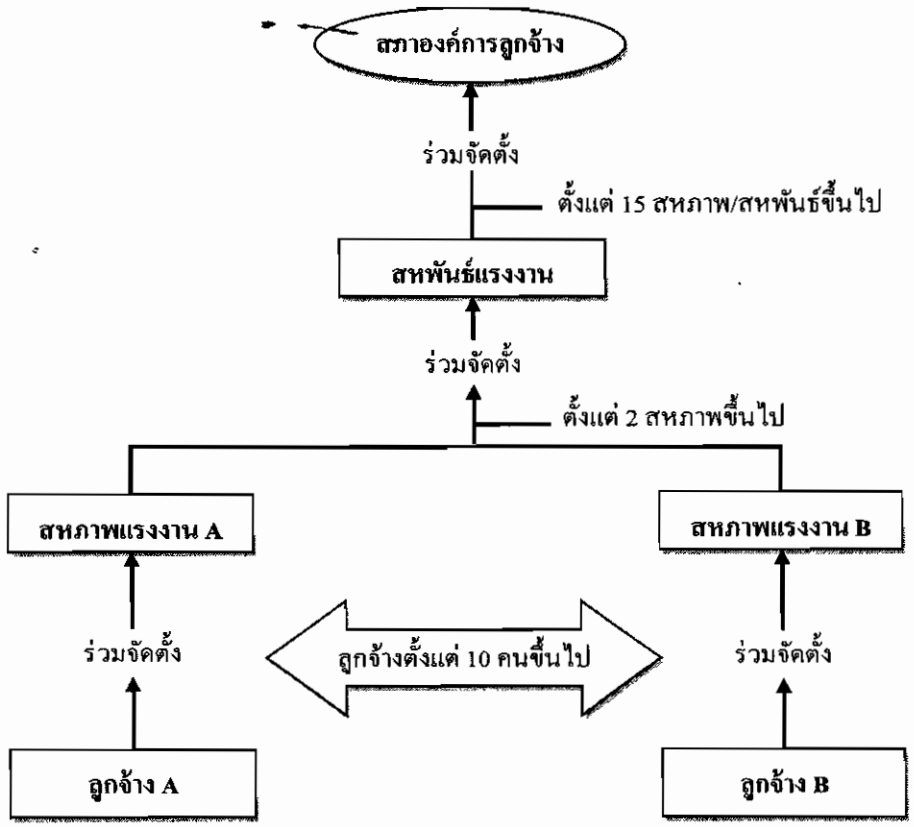
สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นแล้วสามารถรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามข้อบังคับเข้าเป็นสมาชิกได้โดยลูกจ้างนั้นต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และมีสัญชาติไทย และผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ครั้งแรกภายใน 120 วัน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร ผู้ที่จะสมัครเป็นกรรมการสหภาพแรงงานจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ มีสัญชาติไทยโดยการเกิดและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ขั้นตอนการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยสามารถดำเนินการได้ 2 วิธี คือ

1. ขั้นตอนการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานเริ่มจากผู้ก่อการจะรวบรวมลายมือชื่อของพนักงานในโรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เพื่อยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อนายจ้าง รวมทั้งยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2553, หน้า 6)

2. ขั้นตอนและกระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สามารถดำเนินการได้โดยพนักงาน 10 คน รวมตัวกันยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ คำขอนั้นจะต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพ หรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน โดยสามารถยื่นขอจดทะเบียนที่ไหนก็ได้ นอกจากนั้นแล้วกระบวนการในการรวมตัวของสหภาพแรงงานเพื่อร่วมกันก่อตั้งเป็นสหพันธ์และสุดท้ายที่สภาองค์การลูกจ้างก็สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (เกื้อจิตร ธีระกาญจน์, 2553, หน้า 118) ดังแสดงในภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 กระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (ปรับปรุงจาก ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล, 2550, หน้า 16)

บทกำหนดให้สิทธิพิเศษแก่กรรมการสหภาพแรงงานบางประการ คือ กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้าง มีสิทธิลาไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนในการเจรจาและลาไปร่วมประชุมที่ทางราชการกำหนดให้ โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุการลาพร้อมทั้งแสดงหลักฐานและให้ถือวันลาของลูกจ้างเป็นวันทำงาน

สหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นในปัจจุบัน มักจะมีการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน หรือสภาต่าง ๆ โดยรวมตัวกันตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจการร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ ตลอดจนเป็นตัวแทนสถาบันลูกจ้างส่วนใหญ่ นอกจากนั้นอาจมีการเลิกสหภาพแรงงานได้โดยข้อบังคับกำหนดให้เลิกหรือโดยที่ประชุมใหญ่หรือนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกหรือล้มละลาย ทรัพย์สินเหลือจะต้องโอนให้แก่นิติบุคคลอื่นตามข้อบังคับหรือตามมติที่ประชุมใหญ่ ถ้าไม่ระบุให้มอบแก่กระทรวงแรงงานหรือเป็นสวัสดิการของลูกจ้างต่อไป

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องจดทะเบียนแล้วจึงดำเนินการได้ ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะไม่สามารถสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ สำหรับจำนวนผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องมีอย่างน้อย 10 คน โดยต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

บทบาทของสหภาพแรงงาน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555, หน้า 147-150) อธิบายว่า บทบาทสำคัญของสหภาพแรงงาน ได้แก่ บทบาทที่แสดงต่อนายจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกโดยเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งในข้อตกลงนั้นจะมีข้อกำหนดในเรื่องที่จำเป็นและสำคัญต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้างดังต่อไปนี้

1. ข้อกำหนดเพื่อคุ้มครองการมีงานทำ ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด การเลิกจ้างโดยไม่จำเป็นและไม่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างและครอบครัว และทำให้จำนวนสมาชิกของสหภาพลดลงด้วย ข้อกำหนดที่มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เหมาะสมในการเลิกจ้างจะทำให้ลูกจ้างมีงานทำนานที่สุดและสหภาพแรงงานมีความมั่นคงด้วย

2. ข้อกำหนดเพื่อควบคุมการใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล โดยทั่วไป นายจ้างมักจะใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลตามอำเภอใจ มุ่งต่อประสิทธิภาพในการปกครองบังคับบัญชาตามแนวความคิดและนโยบายของแต่ละนายจ้าง ซึ่งบางครั้งก็ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านต่าง ๆ ข้อกำหนดที่ตกลงโดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้างจะช่วยให้เกิดกติกาอันเป็นที่ยอมรับได้ในการบริหารบุคคลของนายจ้าง

3. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ การปรับเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์โดยดำริของนายจ้างฝ่ายเดียวอาจไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและความต้องการของลูกจ้าง ข้อกำหนดที่เกิดจากการเจรจาต่อรองในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่สหภาพแรงงานได้ตกลงกับนายจ้างแล้ว ย่อมสร้างความพอใจและความพอเพียงในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง

4. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่มักไม่ค่อยสนใจต่อการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เครื่องมือและเครื่องจักร ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เนื่องจากการปรับปรุงจะทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายอันเป็นการเพิ่มต้นทุนโดยไม่จำเป็น ข้อตกลงในเรื่องนี้จะทำให้ลูกจ้างมีความพอใจในการทำงานและลดจำนวนข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการทำงานลงได้

5. ข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบและวินัยในการทำงาน การกำหนดระเบียบและวินัยในการทำงานแม้โดยปกติจะเป็นหน้าที่หรือเป็นภาระของนายจ้าง แต่ถ้าหากระเบียบหรือวินัยในการทำงานนั้น สหภาพแรงงานและนายจ้างได้ร่วมกันกำหนดขึ้น ก็จะทำให้ได้ระเบียบหรือวินัยในการทำงานที่เหมาะสม การบริหารระเบียบและวินัยย่อมกระทำได้โดยสะดวกและไร้ข้อโต้แย้งที่รุนแรงและไม่จำเป็น

บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสมาชิกและลูกจ้างนั้น เป็นบทบาทที่สหภาพแรงงานจักต้องแสดงและกระทำอยู่เสมอ ทั้งในด้านการจัดประชุม การประชาสัมพันธ์ การติดตามผลของการปฏิบัติตามข้อตกลง การให้คำปรึกษาหารือ การรับฟังและขจัดข้อร้องทุกข์ (Grievance) ของสมาชิก รวมทั้งการให้บริการและจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่สมาชิกนอกเหนือจากที่นายจ้างจัดตามข้อตกลงด้วย

ส่วนบทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสถาบันทางสังคมอื่นและประเทศชาตินั้น สหภาพแรงงานทั้งหลายจะพยายามรวบรวมและเสนอความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกิจกรรมของสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เพื่อให้สถาบันทางสังคมดังกล่าวได้ช่วยเหลือลูกจ้าง หรือพัฒนาชีวิตของลูกจ้างหรือปกป้องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างอันเป็นส่วนรวมตามอำนาจหน้าที่ของสถาบันสังคมนั้น เช่น กรณีที่สหภาพแรงงานทั้งหลายชักจูงหรือกดดันให้สภาผู้แทนราษฎรออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง หรือกรณีที่สหภาพแรงงานได้เรียกร้องให้รัฐบาลได้คุ้มครองสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมภายในประเทศให้พ้นจากการขาดทุนเนื่องจากการหลั่งไหลของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมอย่างเดียวกันที่มาจากต่างประเทศและราคาถูกกว่า เป็นต้น

เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่ดำเนินการแบบประชาธิปไตยและเป็นองค์การที่มีพลังกดดัน บทบาทที่สหภาพแรงงานมักแสดงออกอีกประการหนึ่ง คือ บทบาทในทางการเมือง สหภาพแรงงานบางแห่ง สหพันธ์แรงงาน สมาพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างจะติดต่อหรือสนับสนุนการดำเนินการทางการเมืองหรือพรรคการเมือง

หน้าที่ของสหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานไว้ดังนี้ คือ

1. การเรียกร้อง เจรจา ทำความตกลง รับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลง กับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของสมาชิก

2. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ภายใต้ข้อบังคับของวัตถุประสงค์ที่สหภาพแรงงานนั้น ๆ ได้กำหนดไว้

3. จัดให้บริการสารสนเทศ ให้การช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดหางานให้แก่สมาชิก

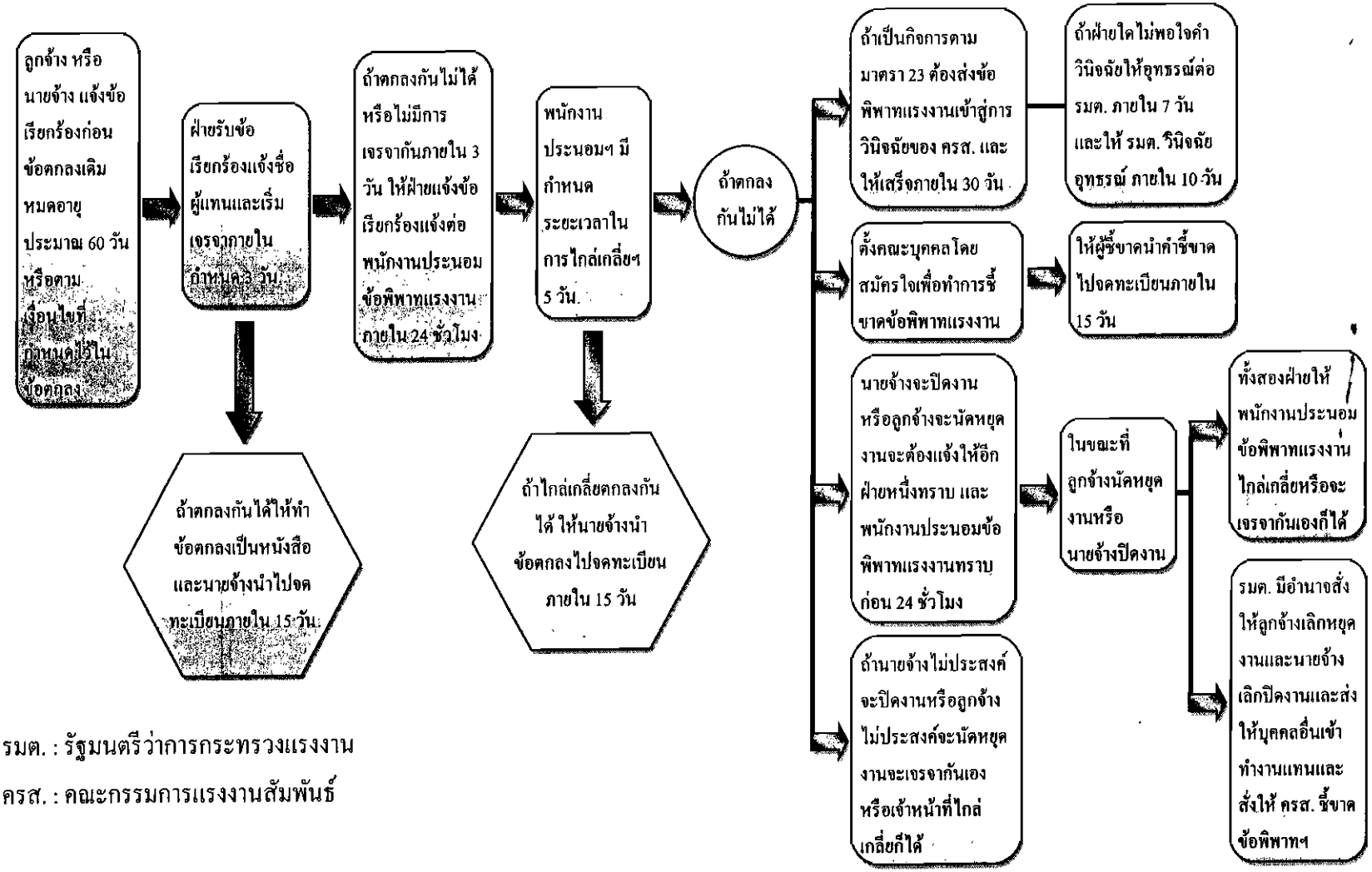
4. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงานของสมาชิก

5. จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ตามที่ประชุมใหญ่จะเห็นสมควร

6. หน้าที่ของสหภาพแรงงานอีกประการหนึ่งก็คือการเรียกร้องหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

การยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง

เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานเรียบร้อยแล้ว สหภาพแรงงานจะต้องยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเป็นประจำทุกปี หรือตามอายุสัญญาของข้อตกลง หลังจากนายจ้างได้รับข้อเรียกร้องจากสหภาพแรงงานแล้วจะต้องจัดให้มีการเจรจากันภายใน 3 วันนับจากวันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้าไม่มีการเจรจาเกิดขึ้นก็จะกลายเป็นข้อพิพาท กรณีมีการเจรจากันเกิดขึ้นถ้าตกลงกันได้ให้นำข้อตกลงไปยื่นขอจดทะเบียนภายใน 15 วัน ถ้าตกลงกันไม่ได้หรือไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมง และเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแล้วต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยภายใน 5 วัน ถ้าตกลงกันได้ให้นำบันทึกข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ก็จะสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายได้ คือ นายจ้างอาจใช้สิทธิปิดงานได้โดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือใช้สิทธิตามมาตรา 23 ตามกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ นำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549, หน้า 27) อธิบายดังภาพที่ 2-2



รมต. : รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ครส. : คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

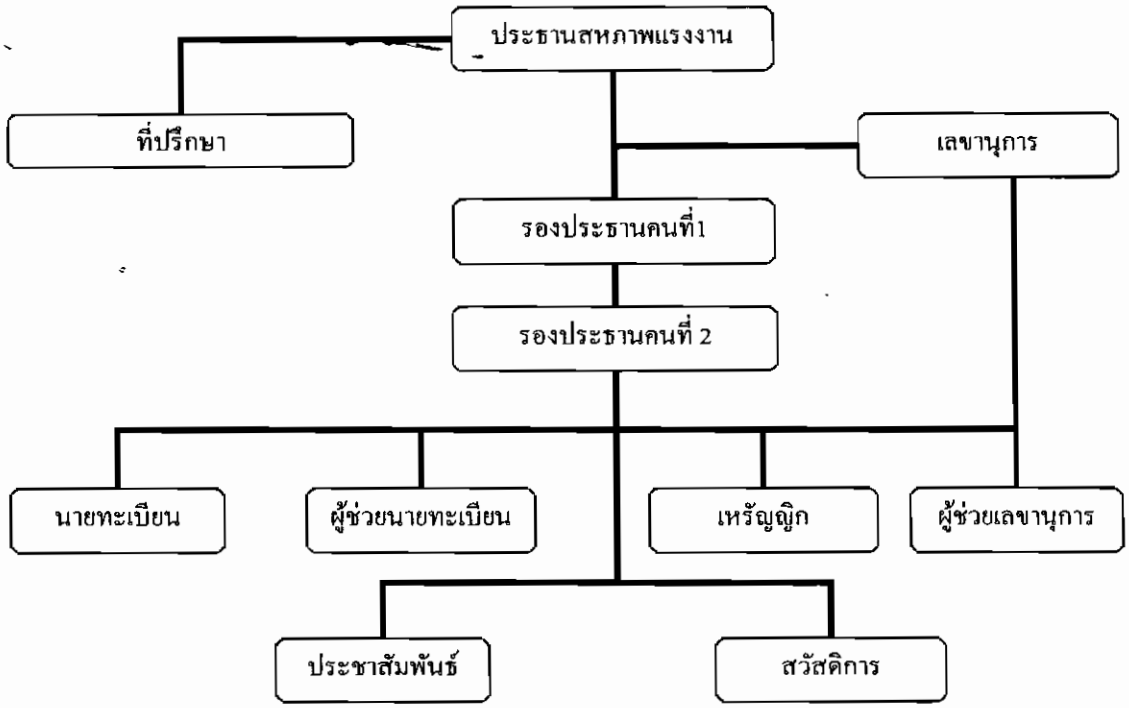
ภาพที่ 2-2 แผนภูมิขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549, หน้า 27)

สหภาพแรงงานที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยนี้

บริษัทที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 เป็นการร่วมลงทุนของบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น เพื่อผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ประเภทหนึ่ง ส่งให้กับบริษัทผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่หลายบริษัท เช่น โตโยต้า อิซูซุ มิตซูบิชิ ฟอร์ด จีเอ็ม โฟ๊คสวาเกน และมาสด้า ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ประเภทนี้รายใหญ่ในประเทศไทยโดยมีเงินทุนจดทะเบียน 260 ล้านบาท โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ปัจจุบันมีพนักงานจำนวน 651 คน

สหภาพแรงงานที่ศึกษา เกิดจากการรวมตัวของแกนนำในการก่อตั้ง 10 คน โดยได้รับการสนับสนุนจากสภาองค์การศูนย์กลางลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทยและได้ยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานในวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี และได้ยื่นข้อเรียกร้องในนามพนักงานโดยมีพนักงานในบริษัทเป็นสมาชิกลงลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมดเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองโดยครอบคลุมถึงผู้ก่อการที่เป็นตัวแทนในการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยได้ทำข้อเรียกร้องและยื่นต่อนายจ้างในวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องคณะทำงานผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานได้รับสมัครสมาชิกสหภาพทำให้มีสมาชิกมากกว่า 300 คน และวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2550 ได้เปิดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานชุดแรก โดยมีกรรมการบริหารสหภาพจำนวน 13 คน มีที่ปรึกษา 4 คน และต่อมาสหภาพแรงงานได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์ยานยนต์แห่งหนึ่งในปี พ.ศ. 2551 โดยสหพันธ์ยานยนต์ฯ ได้เข้ามาอบรมให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการองค์กรสหภาพแรงงานและเทคนิคในการเจรจาต่อรอง

ปัจจุบันสมาชิกสหภาพแรงงานเกิน 85% ของลูกจ้างในบริษัททั้งหมดที่เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ และสหภาพแรงงานได้ยื่นหนังสือต่อบริษัทขอให้บริษัทหักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากเงินเดือนของพนักงานที่เป็นสมาชิกคนละ 50 บาทต่อคนต่อเดือน และขอมติในที่ประชุมใหญ่ขอปรับขึ้นค่าสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเดือนละ 100 บาทต่อคนต่อเดือน ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการหักเงินค่าบำรุงสมาชิกจากเงินเดือนให้ตามคำขอจนถึงปัจจุบัน คณะกรรมการสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการมาแล้ว 3 ชุด โดยคณะกรรมการสหภาพแรงงานชุดปัจจุบันได้มีการแบ่งโครงสร้างหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างคณะกรรมการสหภาพแรงงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ใช้เป็นกรณีศึกษา

หลังจากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นทางสหภาพแรงงานได้ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทเป็นประจำทุกปี และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลข้อเรียกร้องและผลจากการเจรจาต่อรองร่วมในช่วงระยะเวลา 6 ปี ที่ผ่านมา พบว่ามีการเรียกร้องในเรื่องโบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี แต่เนื่องจากบางปีบริษัทประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจจึงไม่สามารถให้ได้ตามที่เรียกร้อง โดยข้อมูลข้อเรียกร้องและผลการเจรจาต่อรองร่วมในเรื่องโบนัส ปรากฏในตารางที่ 2-1 และการปรับเงินเดือน ปรากฏในตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-1 ข้อเรียกร้องและผลการเจรจาต่อรองร่วม – โบนัส

ปี	ข้อเรียกร้อง	ผลการเจรจาต่อรองร่วม
2549	4 เดือน บวก 20,000 บาท	3.2 เดือน บวก 16,000 บาท
2550	4.5 เดือน บวก 20,000 บาท	3.9 เดือน บวก 18,000 บาท

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ปี	ข้อเรียกร้อง	ผลการเจรจาต่อรองร่วม
2551	5 เดือน บวก 20,000 บาท	3.9 เดือน บวก 20,000 บาท
2552	5.5 เดือน บวก 20,000 บาท	3.2 เดือน บวก 25,000 บาท
2553	6 เดือน บวก 30,000 บาท	4.5 เดือน บวก 25,000 บาท
2554	7 เดือน บวก 30,000 บาท	5.9 เดือน บวก 30,000 บาท

ตารางที่ 2-2 ข้อเรียกร้องและผลการเจรจาต่อรองร่วม – การปรับเงินเดือนประจำปี

ปี	ข้อเรียกร้อง	ผลการเจรจาต่อรองร่วม
2549	5.5%	5.5%
2550	6% + 300 บาท	5.8% + 300 บาท
2551	7% + 300 บาท	5.8% + 400 บาท
2552	7.6% + 374 บาท	5.3% + 300 บาท
2553	6% + 300 บาท	5.3% + 450 บาท
2554	7.5% + 420 บาท	5.8% + 420 บาท

สหภาพแรงงานที่ศึกษามีการดำเนินกิจกรรมร่วมกับบริษัทอยู่เสมอ เช่น กิจกรรมเพื่อสังคมและจากสถิติที่ผ่านมาไม่เคยเกิดข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานโดยพนักงาน และการปิดงานโดยนายจ้าง โดยบริษัทได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ระดับประเทศจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจากปี 2552 – 2555 เป็นเวลา 4 ปี (ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2552-2555)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุและแนวทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังต่อไปนี้

วิรัตน์ สุวรรณรัตน์ (2545, หน้า 56) ได้ศึกษาวิจัยถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่ได้รับการจัดตั้งโดยเฉพาะจากปัจจัยทางด้านการผลักดันของพนักงาน ฝ่ายบริหาร ระบบการบริหาร การ

สนับสนุนจากภาครัฐ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดมีเพียง 1 สหภาพแรงงาน และมีอยู่ 3 สหภาพแรงงานที่เห็นว่าการริเริ่มของฝ่ายบริหารไม่เอื้อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีอีก 2 สหภาพแรงงานที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมไม่มีส่วนเอื้อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในเรื่องผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่า ทั้ง 6 สหภาพแรงงานมีผลงานเหมือนกัน คือ คุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีบทบาทในระบบไตรภาคี และร่วมแก้ปัญหาของลูกจ้างในระดับชาติมี 2 สหภาพแรงงานที่ไม่ได้จัดการฝึก/อบรมแก่สมาชิก และมี 1 สหภาพแรงงานที่ไม่ได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ในส่วนของการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกทุก ๆ สหภาพแรงงานไม่มีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิก จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่มีผลงานครบทั้ง 8 เรื่อง

สิทธิพร เจริญสิทธิกุล (2546, หน้า 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานสัมพันธ์ขององค์กรธุรกิจในวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงานศึกษากรณีบริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด พบว่า บริษัทมีนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพมีการนำเอาหลักวิชาการและแนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติทำให้องค์กรสามารถมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการทุกฝ่าย แต่ยังพบปัญหาจากการสับเปลี่ยนผู้บริหารชาวต่างชาติการเข้าออกของพนักงาน ทำให้ขาดการเชื่อมต่อนโยบาย หลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้กำหนดไว้ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์เท่าที่ควร

จำนงค์ มหาวงษ์ (2547, หน้า 63) ได้ศึกษาวิจัยถึง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร ส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยภายในของสหภาพแรงงานเองที่เกิดจากการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร ปัจจัยที่เกิดจากความหนาแน่นของสมาชิกสหภาพแรงงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการยื่นข้อเรียกร้องเริ่มจากระบบบริหารงานของนายจ้าง รวมถึงระบบและการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาความมั่นคงในการทำงาน และที่สำคัญ คือ การจัดสวัสดิการค่าจ้างเงินเดือน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการเจรจาต่อรองมีปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการไม่ยอมรับสหภาพแรงงานของนายจ้าง เงื่อนไขการจ้าง ผู้นำสหภาพแรงงานขาดความรู้ในข้อมูลธุรกิจ การสื่อความ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาวะทางเศรษฐกิจ ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้สามารถแก้ไขให้ทุเลาลงได้ถ้านายจ้างยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงานที่ได้กระทำตามกฎหมายและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการตลอดจนการรับฟังข้อเสนอแนะ สหภาพแรงงานต้องปรับปรุงและเพิ่มวิธีการสื่อสารให้สมาชิกได้รับทราบความคืบหน้าในการบริหารงานและรณรงค์ในหลาย ๆ รูปแบบเพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิกให้ได้มากที่สุดอันเป็นการเพิ่มความมั่นคงให้แก่สหภาพแรงงานอีกด้วย และรัฐควรมีบทบาทส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันของสหภาพ

แรงงาน และส่งเสริมอย่างจริงจังให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล (2550, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายในองค์กร 4 ประการ ได้แก่ การบริหารจัดการในองค์กร ความไม่พอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน นายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และการเปรียบเทียบความเป็นอยู่กับบริษัทข้างเคียงที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปัจจัยในการดำเนินงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กรด้านแรงงาน องค์กรรอบข้าง และรัฐ ปัจจัยภายนอกทั่วไป 4 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และเทคโนโลยี ส่วนแนวทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมี 2 รูปแบบ คือ แบบทวิภาคี และแบบต่อต้าน โดยมีการปรับเปลี่ยนตามปัจจัยที่มีผลกระทบ ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กรด้านแรงงาน องค์กรข้างเคียง ภาวะเศรษฐกิจ และรัฐ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานปรับเปลี่ยนจากรูปแบบหนึ่งมาสู่อีกรูปแบบหนึ่งตลอดเวลา การส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงมีแนวทางที่สำคัญ คือ การยอมรับและสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานโดยใช้ระบบทวิภาคี ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ให้การฝึกอบรมแก่คณะกรรมการสหภาพ มีฝ่ายบุคคลที่เป็นมืออาชีพ โดยมีข้อคำนึงถึง คือ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

บวร ชื่นจิตต์ (2550, หน้า 50) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่: กรณีศึกษา บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษา พบว่า สหภาพแรงงานสยามโตโยต้า เกิดขึ้นด้วยจากความต้องการความมั่นคงของพนักงานต้องการมีตัวแทนในการรักษาสิทธิของพนักงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทในบริษัทฯ ในการเรียกร้องเพื่อให้บริษัทฯ จัดสรรผลประโยชน์ให้กับสมาชิกภายใต้ความสามารถของบริษัทที่สามารถปฏิบัติตามได้ โดยมิให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสหภาพแรงงานนั้นก็คือ ปัจจัยภายนอกสหภาพแรงงาน ได้แก่ แนวคิด หลักการการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่กำหนดเป็นนโยบายในการสนับสนุนบทบาทของสหภาพแรงงาน ตลอดจนนโยบายของส่วนทรัพยากรบุคคล ที่ถือเป็นผู้ประสานงานที่สำคัญในการดำเนินการเป็นตัวกลางระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้าง สำหรับปัจจัยภายในสหภาพแรงงานที่สำคัญก็คือ พื้นฐานความรู้ความเข้าใจในบทบาทของคณะกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานบทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาบุคลากร ในช่วงแรกสหภาพแรงงานมุ่งพัฒนาแนวคิดพื้นฐานการบริหารให้สำหรับคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ในช่วงที่สองเป็นการมุ่งเน้นในการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมบริษัท และในยุคปัจจุบันเป็นการพัฒนาไปสู่สมาชิก

สหภาพแรงงาน ปัญหาในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน จากการศึกษาพบว่า การสื่อสารที่มีต่อสหภาพแรงงานรวมถึงสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ยังมีไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร แนวทางการแก้ไขปัญหาของสหภาพแรงงาน ได้ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา

ธีระวิทย์ วงศ์เพชร (2552, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน: ศึกษากรณีสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย โดยศึกษาจากหลักการปฏิบัติงาน 11 ประการ คือ การทำงานถูกต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ผลงานได้มาตรฐาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงานภายในองค์การ การให้คำปรึกษาแนะนำสมบูรณ์ ถูกต้อง การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง งานมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง การกำหนดมาตรฐานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงาน ให้ได้รับการตอบสนองค่าตอบแทนที่ดี ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา และการใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน พบว่า กรรมการที่มีหลักการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณะกรรมการชุดเจรจาโบนัส โดยมีหลักการปฏิบัติงาน 10 ประการที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ยกเว้นหลักการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา ที่อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากมีการเปลี่ยนหัวหน้าทีมเจรจาจากฝ่ายจัดการใหม่ขาดความชำนาญ รวมถึงข้ออ้างภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำในช่วงการเจรจาจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้การเจรจาโบนัสประกาศผล มีความล่าช้ากว่าที่คาดหวังไว้ ส่วนคณะกรรมการชุดเจรจาค่าจ้างมีหลักการปฏิบัติงาน 9 ประการ ที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากยกเว้นหลักการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลาและการใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงานอยู่ในระดับปานกลางอันเป็นเหตุมาจากการขาดแผนกลยุทธ์ที่ดีหรือมีความไว้วางใจกับฝ่ายจัดการมากเกินไป

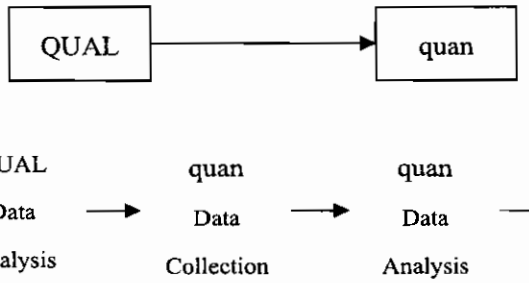
บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ สาเหตุและวิธีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน วิธีการดำเนินงาน ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นแนวทางในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) โดยจะทำการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้กระบวนทัศน์นำทางการวิจัยแบบปฏิบัตินิยม (Pragmatism) (Clark & Creswell, 2008) ใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Sequential exploratory) โดยเริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพแล้วตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของงานวิจัย โดยดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

การออกแบบการวิจัย

การออกแบบการวิจัยเป็นการวางแผนและกำหนดกระบวนการในภาพรวมของการวิจัยเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การออกแบบการวิจัยในครั้งนี้เริ่มจากการกำหนดโจทย์การวิจัย ตามด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยอาศัยปรัชญาหรือกระบวนทัศน์การวิจัยแบบปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ที่ใช้ประเด็นปัญหาเป็นตัวตั้งหรือเป็นศูนย์กลางในการวิจัย (Problem cantered) ที่คำนึงถึงผลของการกระทำที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง (Consequences of action) โดยมีมุมมองหลายด้าน (Pluralistic) และเน้นการปฏิบัติได้จริงในทางปฏิบัติ (Real-world practice oriented) (Creswell, 2003; 2009) ซึ่งกระบวนทัศน์นี้เหมาะอย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยที่ไม่สามารถใช้วิธีการวิจัยทั้งสองแบบในโครงการวิจัยหนึ่ง กระบวนทัศน์นี้จึงเน้นที่การทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นสำคัญ ดังนั้นยุทธศาสตร์การวิจัยนี้จึงเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ที่เป็นแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Sequential exploratory) (จำเนียร จวงตระกูล, 2551, หน้า 3) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรและทดสอบทฤษฎีที่กำลังเกิดขึ้น สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ และใช้ผลที่ได้อ้างอิงไปสู่ประชากร โดยขั้นตอนการวิจัยจะเริ่มจากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก่อนแล้วจึงทำการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเป็นตัวแปรในการสร้างกรอบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเป็นข้อมูลทางสถิติใช้เป็นส่วนเสริมหรือสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสรุปผลการวิจัย การตีความข้อมูลและการอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดจากการเชื่อมโยงและการบูรณาการผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งสองวิธี แสดงได้ดังภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 การออกแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Sequential exploratory design) (Clark & Creswell, 2008, p.180)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ตามกระบวนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลสองวิธี คือ การทบทวนเอกสาร (Document review) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การทบทวนเอกสาร (Document review) เป็นการค้นหาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน รายงานการประชุมของสหภาพแรงงาน ข้อเรียกร้องประจำปีและบันทึกข้อตกลงสภาพการจ้าง วารสารสหภาพแรงงาน จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์และเอกสารเผยแพร่ของสหภาพแรงงาน และรายงานประจำปีของกระทรวงแรงงาน โดยการทบทวนเอกสารในส่วนนี้เป็นคนละส่วนกับการทบทวนวรรณกรรม (Literature review)

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้สัมภาษณ์ (Key informant) ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับสหภาพ

แรงงาน โดยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลแบบตัวต่อตัว (Face-to-face) ที่เป็นแบบกึ่งมีแบบแผน (Semi structured) และใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview guide) ซึ่งใช้คำถามแบบปลายเปิด โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 1 ชั่วโมง มีการจดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ด้วยเทปบันทึกเสียงเพื่อความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล โดยใช้แบบการสัมภาษณ์เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์แล้วถอดเทปออกมาเป็นเอกสารผลการสัมภาษณ์ (Transcript) เพื่อนำผลการสัมภาษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (จำเนียร จวงตระกูล, 2551, หน้า 184-185)

กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ครอบคลุมทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ โดยเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน มีความรู้และประสบการณ์ด้านสหภาพแรงงานโดยตรงซึ่งอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด โดยกำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 14 ราย ประกอบด้วย

1. ประธานและกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน 5 คน โดยเลือกเฉพาะผู้ที่มีอายุการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสหภาพแรงงาน หรือเคยมีส่วนร่วมในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน โดยเป็นสหภาพแรงงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยดำเนินการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

2. ผู้จัดการแรงงานสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ที่ทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีสหภาพแรงงาน โดยเลือกเฉพาะผู้ที่คลุกคลีกับงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

3. ประธานและกรรมการสหพันธ์แรงงานยานยนต์ จำนวน 2 คน ซึ่งมีสมาชิกเป็นสหภาพแรงงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

4. ตัวแทนองค์กรภาครัฐจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี จำนวน 2 คน โดยเป็นผู้ที่สมัครใจให้ข้อมูลและมีความใกล้ชิดกับงานด้านแรงงานและสหภาพแรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์จะใช้กระบวนการที่กำหนดโดย Maykut & Morehouse (1994, อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2551, หน้า 192) โดยการนำเอาโจทย์การวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยมาเป็นตัวตั้งแล้วพิจารณาผลของ

การทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไรแล้วตั้งคำถามตามประเภทต่าง ๆ ที่นำเสนอโดย Patton (1990, อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2551,หน้า 193) พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของคำถามที่ตั้งขึ้นแล้วเลือกคำถามที่ดีที่สุดพร้อมให้เหตุผลประกอบการเลือกคำถามเหล่านั้นทำบันทึกไว้เป็นหลักฐานแล้วนำคำถามที่เลือกนี้ไปเข้าแบบเป็นแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ ต่อจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลอง (Try out) กับผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณลักษณะเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่จะสัมภาษณ์จริงประมาณ 3-5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์จากปัญหาต่าง ๆ ที่พบจากการทดลองสัมภาษณ์แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 5 ท่าน ตรวจพิจารณาและทำการแก้ไขปรับปรุงเป็นขั้นสุดท้ายก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานโดยอาศัยข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกไว้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สาเหตุของการจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดจากอะไร

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2. ผลกระทบต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบทบาท หน้าที่ และการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

1. สหภาพแรงงานมีบทบาท และหน้าที่อย่างไร

2. นโยบายในการบริหารงานสหภาพแรงงานเป็นอย่างไร และมีการดำเนินงานตามแนวนโยบายอย่างไร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

1. การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร

2. ฝ่ายบริหารขององค์กรมีบทบาทต่อการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างไร

ส่วนที่ 4 อื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายตามแนวทางของ Creswell (2009) โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1. การจดบันทึกการสัมภาษณ์ และการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง

2. การถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์และส่งให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

3. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล

4. การสรุปเพื่อหาตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาเหตุและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ATLAS.ti 7

6. สรุปผลการวิจัย

ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

การสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบหลายทิศทาง (Triangulation) (จำเนียร จวงตระกูล, 2553) โดยใช้วิธีตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) โดยการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่มีความหลากหลายทั้งหน่วยงาน และตำแหน่งงาน ได้แก่ ตัวแทนองค์กรภาครัฐ ผู้จัดการแรงงานสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ประธานและกรรมการสหภาพแรงงาน ประธานและกรรมการสหพันธ์แรงงานยานยนต์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล ซึ่งดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเวลาและสถานที่ที่ต่างกัน หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ข้อมูล และเปรียบเทียบความเหมือนความแตกต่างของข้อมูลการให้สัมภาษณ์จากแต่ละคน และนำมาจัดกลุ่มเพื่อสรุปเป็นแต่ละประเด็นและส่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนช่วยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ประเด็นจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพนักวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลจะมีความใกล้ชิดกันมาก เนื่องจากข้อมูลที่ต้องการเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นต้องเป็นข้อมูลเชิงลึกซึ่งมีทั้งแง่บวกและแง่ลบ และข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะต้องเป็นของผู้ให้ข้อมูลโดยตรง การที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกรอบด้านทั้งด้านบวกและด้านลบนั้นผู้ให้ข้อมูลจะต้องมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือไว้วางใจ ดังนั้นการปกป้องแหล่งข้อมูลจึงเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าหากเปิดเผยแล้วอาจเป็นอันตรายต่อผู้ให้ข้อมูลได้ ซึ่งในบางกรณีอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ ดังนั้นนักวิจัยเชิงคุณภาพจึงต้องยึดถือจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัยอย่างเคร่งครัด จรรยาบรรณนักวิจัยที่สำคัญมีสี่ประการ คือ การสัมภาษณ์ต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล (Deception) จะต้องไม่มีการหลอกลวงผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ความเป็นส่วนตัวและการปกปิดผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับที่เปิดเผยไม่ได้ (Privacy and confidentiality) โดยผู้วิจัยจะดำเนินการขอความยินยอมการให้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล โดยให้กรอกแบบสอบถามความสมัครใจการให้ข้อมูล และความถูกต้องตรงตามความเป็นจริง (Accuracy) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนักวิจัยอย่างเคร่งครัด (จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอโครงร่างการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2556 โดยประธานคณะกรรมการพิจารณา

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามที่คณะกรรมการฯ แนะนำแล้วจึงดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่ได้นำเสนอ

การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ส่วนสำคัญที่จะดำเนินการมีดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุสมาชิกสหภาพตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป การคำนวณขนาดตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้จะใช้แนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) และโดยที่จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งนี้ ณ ปี พ.ศ. 2555 มีจำนวนประมาณ 533 คน ดังนั้นหากกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 5% โดยจำนวนตัวอย่างที่สำรวจโดยใช้แบบสอบถามควรจะไม่น้อยกว่า 229 คน อย่างไรก็ดีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน โดยครอบคลุมเฉพาะแผนกที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 7 แผนก (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2555) ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

แผนก	จำนวน
วางแผนการผลิต	21
ควบคุมคุณภาพ	35
ประกันคุณภาพ	23
คลังสินค้า	40
วิศวกรรม	19
ผลิต	180

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

แผนก	จำนวน
แมชชีน	215
รวม	533

ที่มา: รายงานประจำเดือนแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973, pp. 886-887) ซึ่งสูตรมีดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ไม่เกินร้อยละ ±5% (e = 0.05)

จึงแทนค่า $n = \frac{533}{1 + 533\ (0.05)^2}$

$n = 228.51$ คน $\approx$ 229 คน

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยข้างต้น ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 229 คน ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก เพื่อทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 229 คน ดังแสดงในตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของจำนวนสมาชิกสหภาพในแต่ละแผนกของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วางแผนการผลิต	21	9
ควบคุมคุณภาพ	35	15
ประกันคุณภาพ	23	10
คลังสินค้า	40	17
วิศวกรรม	19	8
ผลิต	180	77
แมชชีน	215	93
รวม	533	229

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่าง (Sampling) ในการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้จะเลือกใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยการเลือกตัวอย่างจากทุก ๆ แผนกเพราะพนักงานในแต่ละแผนกถือว่ามีความแตกต่างกัน เช่น ด้านการศึกษา ภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ความถนัด ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน เป็นต้น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นตัวแทนในแต่ละแผนกตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert rating scale) ในส่วนท้ายของแบบสอบถามจะมีคำถามแบบปลายเปิดจำนวนหนึ่งเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในส่วนที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อใช้ในการอธิบายหรือขยายความการตอบคำถามบางประเด็นซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความข้อมูล สำหรับแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาเหตุและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่สรุปได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บทบาทหน้าที่ในสหภาพแรงงาน และระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนอีก 1 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบได้หลายคำตอบ คือ สาเหตุที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำนวน 10 ข้อ ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ จำนวน 10 ข้อ และด้านองค์กรภายนอก จำนวน 12 ข้อ สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จำนวน 13 ข้อ และแบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 12 ข้อ โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 นี้ เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแบ่งตามคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ โดยเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. จัดทำร่างแบบสอบถามขึ้นจากผลของการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งแบบสอบถามของนักวิจัยท่านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มเติมบางส่วนของแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ได้คำตอบที่สามารถตอบโจทย์การวิจัยได้ และเพื่อให้ได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นได้ (Valid and reliable) หลังจากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

2. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านแรงงานสัมพันธ์จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและตรวจพิจารณาแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้านความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา และความเหมาะสมของการใช้ภาษา จากนั้นผู้วิจัยจะได้ทำการปรับแบบสอบถามตามความเห็นและข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดไว้ในการศึกษา

3. หลังจากการปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหานั้น โดยในแบบสอบถามที่ปรับปรุงนั้น

กำหนดคำตอบเป็นแบบเลือกตอบ 3 คำตอบ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง และอีก 1 ช่องสำหรับการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยให้มีการแทนค่าคำตอบ ดังนี้

คำตอบ	คะแนน
สอดคล้อง	+1
ไม่แน่ใจ	0
ไม่สอดคล้อง	-1

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of item-objective congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 5 คน มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ในส่วนของเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ได้แก่

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่ได้วัดตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

วิธีการแปลผล คือ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ จำนวน 57 ข้อ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง จำนวน 0 ข้อ

4. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC ซึ่งผลการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยผลผ่านเกณฑ์มาตรฐานจำนวน 57 ข้อ และเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วจะนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่ผู้ตอบ 30 คนนี้ตอบแล้วมาทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (Alpha coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

คำถาม	จำนวน (ข้อ)	Cronbach' Alpha
สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	32	.913
การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	13	.940
การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์	12	.869
รวม	57	.957

5. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์ผลและปรับแก้เรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

1. ผู้วิจัยติดต่อประธานและกรรมการสหภาพแรงงานในบริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในแผนกต่าง ๆ เป็นรายบุคคล โดยจะแบ่งแจกแบบสอบถามสัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 2 สัปดาห์ เนื่องจากพนักงานมีการทำงานแบบสลับกะการทำงานซึ่งจะสลับกะการทำงานเป็นรายสัปดาห์ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับภายใน 5 วันนับจากวันที่แจกแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ

4. ดำเนินการลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในบริษัท และอายุงานในบริษัท วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน รวมถึงการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นแบบสอบถามประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents analysis) ด้วยการจับประเด็นสำคัญที่มีความคล้ายคลึงกันมาจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อสรุปใจความหลักในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาแจกแจงหาความถี่ แล้วจัดเรียงตามความถี่จากมากไปน้อย เพื่อนำเสนอผลสรุปอธิบายในลักษณะของความถี่และร้อยละ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน (Parallel mixed data analysis) หลังจากที่ได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณแล้วจะนำผลการวิจัยทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาความสอดคล้องก่อนจะนำเสนอเป็นข้อสรุปการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี รวมถึงการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพก่อนแล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาถึงการจัดตั้งและแนวทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน รวมทั้งการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลและการสอบถามกลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยทำการสัมภาษณ์ประธานและกรรมการสหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายจัดการ ได้แก่ ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายรัฐผ่านทางคณะทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง และการสอบถามสมาชิกสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยในบทนี้จะนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล (In-depth interview) จากมุมมองและประสบการณ์ของบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ สหภาพแรงงาน ฝ่ายบริหารองค์กร และฝ่ายรัฐ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ (Key informant) ทั้งหมด 14 คน คือ ประธานสหภาพแรงงาน 5 คน ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ 3 คน เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ 2 คน ประธานสหพันธ์แรงงานยานยนต์ฯ 1 คน กรรมการสหพันธ์แรงงานยานยนต์ฯ 1 คน และตัวแทนองค์กรภาครัฐที่ดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์ 2 คน หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจะทำการสรุปข้อมูลจากบันทึกการสัมภาษณ์ โดยสรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ แล้วส่งคืนให้ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนตรวจสอบความครบถ้วนและรับรองความถูกต้องของข้อมูล รวมทั้งแสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หลังจากนั้นจะนำ

ข้อมูลมาทำการตรวจสอบโดยใช้วิธีตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ข้อมูล และเปรียบเทียบความเหมือน ความแตกต่างของข้อมูลการให้สัมภาษณ์จากแต่ละคน และนำมาจัดกลุ่มเพื่อสรุปเป็นแต่ละประเด็นและส่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนช่วยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผลการวิจัยการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้จำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 3 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

หลังจากนั้นจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพไปสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณที่จะตามมาในภายหลัง

สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 14 คน จากบุคคล 3 กลุ่มที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน พบว่าสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ผลประโยชน์ และองค์กรภายนอก

1. การบริหารจัดการองค์กร

1.1 พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรม ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"ไม่พอใจในการบริหารงานของฝ่ายบริหารขององค์กรที่ไม่ใส่ใจในเรื่อง ความถูกต้องชอบธรรม ไม่ยึดหลักความโปร่งใสและคุณธรรม เมื่อพนักงานรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจึงเกิดการต่อต้านและรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน" (สุนทร, นามสมมติ, 26 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบริษัทฯ จากผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ร้องทุกข์มาแล้วไม่ได้รับการใส่ใจจากฝ่ายจัดการ พนักงานไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร" (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

1.2 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"ความไม่เป็นธรรมในการบริหารของฝ่ายบริหาร ขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และมุ่งเน้นเรื่องกฎระเบียบเป็นตัวตั้งไม่ทำความเข้าใจกันก่อนจึงทำให้เกิดการรวมตัวกันต่อต้าน" (ไพจิตร, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

1.3 การสื่อสารกับพนักงาน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน การบริหารของฝ่ายนายจ้างไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงให้ลูกจ้างทราบถึงความจำเป็นปล่อยให้พนักงานเข้าใจและคิดเองจึงทำให้เกิดปัญหาความไม่พอใจขึ้น จึงรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งพนักงานมองว่าสามารถเป็นที่พึ่งได้" (ไพโรจน์, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

1.4 การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กร ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"พนักงานรู้สึก ไม่มั่นคง และไม่ปลอดภัย ในการบริหารงานของทีมบริหารชุดใหม่ เนื่องจากมีการเปลี่ยนมือเจ้าของประกอบการจากสหรัฐอเมริกา มาเป็นของมาเลเซีย ซึ่งนโยบายและการบริหารจัดการเปลี่ยนไปจากเดิม" (นภา, นามสมมติ, 2 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2. ผลประโยชน์

2.1 ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัส การปรับเงิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"เกิดจากการมุ่งผลกำไรของนายจ้างมากเกินไปโดยไม่ได้มองถึงพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานมองว่าไม่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม" (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"การบริหารงานของฝ่ายบริหารที่ไม่เป็นธรรมเอาเปรียบลูกจ้าง ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องผลตอบแทน และสวัสดิการความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมถึงเรื่องการจ่ายโบนัสการปรับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งประจำปี" (อานนท์, นามสมมติ, 27 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"ความไม่พอใจในเรื่องการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรับเงิน การปรับตำแหน่งหรือการจ่ายเงินโบนัสประจำปี รวมไปถึงการจ่ายสวัสดิการให้พนักงานไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการ และไม่สามารถที่จะคัดค้านได้" (จรรยา, นามสมมติ, 22 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2.2 ผลประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มภายในองค์กร ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"สหภาพก่อตั้งมาเพื่อปกป้องตนเองหรือพวกพ้อง เมื่อตอนจัดตั้งส่งเอกสารอธิบายสาเหตุของการจัดตั้งซึ่งแกนนำสหภาพส่วนใหญ่คือพนักงานที่ไม่ค่อยทำงาน มีปัญหาด้านความประพฤติ แต่ใช้เอกสิทธิ์ทางกฎหมาย หรือพลังมวลชน (สมาชิก) มากดดันเพื่อให้ได้ทุกอย่างตามที่ตนเองต้องการ โดยที่ไม่คำนึงถึงกำลังในการจ่ายของบริษัท" (ยิ่งยศ, นามสมมติ, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

3. องค์กรภายนอก

3.1 การเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"ส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมฯ พนักงานจะพูดคุยกันถึงรายได้สวัสดิการและความมั่นคงของบริษัทอื่น และนำไปเปรียบเทียบกับบริษัทที่ตนทำงานอยู่ ทำให้เกิดมีความโลภอยากได้"

(วิภาพร, นามสมมติ, 30 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

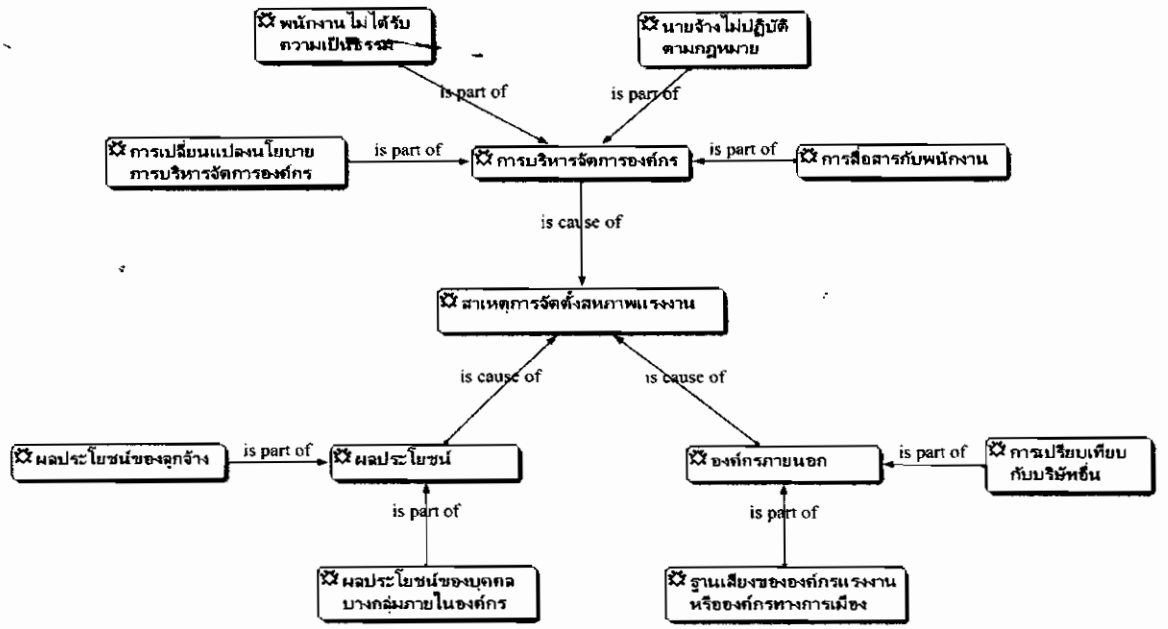
"เปรียบเทียบกับบริษัทข้างเคียงที่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งได้รับผลประโยชน์มากขึ้นกว่าตอนที่ยังไม่มีสหภาพแรงงาน จึงมีกลุ่มพนักงานรวมตัวกันมาชักชวนข้าพเจ้าให้ทำการก่อตั้งสหภาพแรงงาน" (อดิศร, นามสมมติ, 25 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"ไม่ได้รับการดูแลในเรื่อง ค่าจ้าง สวัสดิการ อย่างสมเหตุสมผล เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีกิจการประเภทเดียวกัน" (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

3.2 ฐานเสียงขององค์กรแรงงาน หรือองค์กรทางการเมือง ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...องค์กรลูกจ้างหลายองค์กร...ต่างก็มีนโยบาย หาสมาชิกในกลุ่มตนให้มากขึ้น เพื่อให้มีฐานเสียงมากขึ้น ส่งผลให้กลุ่มตนมีโอกาสเข้าไปเป็นคณะกรรมการไตรภาคีต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการประกันสังคมเป็นต้น ร่วมถึงมีโอกาสได้รับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง หรือเป็นฐานทางการเมือง ให้ได้รับเลือกตั้งเป็น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา รวมไปถึงการได้มีบทบาทในองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และงบประมาณต่าง ๆ ..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

ผลการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการจัดตั้งสหภาพแรงงานจากการสัมภาษณ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีสาเหตุหลัก คือ เรื่องผลประโยชน์ของลูกจ้าง ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส การปรับค่าจ้าง ฯลฯ ดังนั้นจึงได้ก่อตั้งสหภาพแรงงานมาเพื่อต่อรองเรื่องผลประโยชน์เหล่านั้นกับนายจ้าง ส่วนเหตุผลรองคือเพื่อดูแลและคุ้มครองลูกจ้างจากกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมและการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ซึ่งในบางสหภาพที่มีการก่อตั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่จะไม่ได้มีเพียงสาเหตุเดียวที่เป็นเหตุผลในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่จะเกิดจากหลายสาเหตุประกอบกัน สรุปสาเหตุหลักและองค์ประกอบสำคัญของการรวมตัวกันของพนักงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นดังภาพที่ 4-1



ภาพที่ 4-1 สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 14 คน จาก บุคคล 3 กลุ่มที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน พบว่า การดำเนินการของสหภาพโดยรวม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน 2 ข้อ คือ เพื่อแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยแบ่งเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1.1 การยื่นและเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้าง เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้มีผลบังคับใช้ ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...มีหน้าที่ในการดูแลผลประโยชน์ของสมาชิกโดยการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ซึ่งการยื่นข้อเรียกร้อง จะมีการเจรจากันภายใต้กรอบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518 การเจรจาถ้าไม่เป็นผล ฝ่ายสหภาพแรงงานก็จะใช้วิธีการกดดันฝ่ายนายจ้างโดยการทำงานช้าลง งดทำงานล่วงเวลา หรือบางครั้งมีการตั้งเวทีปราศัยโจมตีนายจ้าง ในบางครั้งก็มีการเดินขบวนทำให้จราจรติดขัดส่งผลกระทบต่อผู้สัญจรผ่านไปผ่านมา..." (ณัฐวุฒิ, นามสมมติ, 10 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับสมาชิก โดยการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในการเจรจาข้อเรียกร้องถ้าผลออกมาไม่เป็นที่พอใจก็จะเกิดข้อพิพาทแรงงาน และถ้ายังตกลงกันไม่ได้อาจมีการใช้สิทธิตามกฎหมายคือการนัดหยุดงาน หรือการปิดงานของนายจ้าง ทำให้เกิดปัญหาประท้วงกันหน้าโรงงานบ้างเดินขบวนไปตามท้องถนนบ้าง..." (นันทิดา, นามสมมติ, 5 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...สหภาพแรงงาน จะเขียนนโยบายการบริหารงานไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่สวยหรู แต่ในทางปฏิบัติจะตรงกันข้าม คือ เมื่อยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับนายจ้างแล้วไม่เป็นผลจะใช้การกดดันนายจ้างโดยการไม่ทำงานล่วงเวลา ทำงานให้ช้าลง หรือบางครั้งจะมีการตั้งเวทีโจมตีนายจ้าง..." (ไพโรจน์, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ไม่ปฏิเสธว่าหน้าที่หลักของสหภาพแรงงานคือการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี การเจรจาต่อรองกันถ้าไม่เป็นที่พอใจของสมาชิกหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงานก็จะมีมาตรการกดดันนายจ้าง เช่น ไม่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานช้าลง หรือบางทีก็เดินขบวนตามท้องถนน ซึ่งถือว่าเป็นการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ของลูกจ้าง แต่จะไม่ลืมดูแลคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของสมาชิก..." (จรรยา, นามสมมติ, 22 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 เราต้องยอมรับคือการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและเพื่อรักษาสิทธิและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของสมาชิกทุกคน รวมถึงการเจรจาต่อรองเรื่องโบนัส ปรับค่าจ้างประจำปี และสวัสดิการ..." (สุนทร, นามสมมติ, 26 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวจะเห็นว่าการดำเนินงานด้านการยื่นและเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้างเป็นหน้าที่หลักของสหภาพแรงงาน โดยมีทั้งการเจรจาตกลงกันและการกดดันต่อต้านหากผลการเจรจาไม่เป็นไปตามที่คาดหวังซึ่งการสร้างแรงกดดันของฝ่ายลูกจ้างกระทำโดยการงดการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานให้ช้าลงทำให้ยอดการผลิตได้น้อยลงเพื่อให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องหรือบางครั้งอาจมีการตั้งเวทีปราศัยโจมตีนายจ้างหรือเดินขบวนประท้วงซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ในขณะเดียวกันนายจ้างก็มีมาตรการในการตอบโต้ฝ่ายลูกจ้างตามกฎหมายด้วยเช่นกัน

1.2 การคุ้มครองสิทธิประโยชน์สภาพการจ้าง สหภาพแรงงานจะทำหน้าที่ดูแลสภาพการจ้างของสมาชิกเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...ส่วนมากการก่อตั้งสหภาพแรงงานจะมีการร่างนโยบายและระเบียบของสหภาพดีมาก โดยมุ่งดูแลรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกในเรื่องสภาพการจ้างเป็นหลัก แต่ในทางปฏิบัติมักจะ

สวนทางกัน โดยไม่คำนึงถึงนโยบายของสหภาพแรงงาน เน้นเอาความต้องการของกลุ่มคนบางกลุ่มเป็นหลัก..." (ณัฐวุฒิ, นามสมมติ, 10 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...นโยบายเราคือสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงานทุกท่าน (แต่สหภาพ ตีความว่าเท่าเทียมทุกอย่าง ทุกตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปไม่ได้) ไม่เลือกปฏิบัติ เราเป็นบริษัทอเมริกัน ดังนั้นเราต้องพยายามดูแลพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยกเว้นการจ่ายตามโครงสร้างบริษัทฯ และตำแหน่ง หรือความรับผิดชอบในงาน ซึ่งถือว่าเป็นอำนาจการจัดการของฝ่ายบริหาร(นายจ้าง)..." (ยิ่งยศ, นามสมมติ, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...บทบาทของสหภาพแรงงาน มีหน้าที่ในการสร้างความชอบธรรมและเป็นธรรมให้กับสมาชิก เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน...นโยบายเพื่อแสวงหาความถูกต้องชอบธรรม เป็นธรรม หลังจากถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างมานาน..." (ไพจิตร, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง...สร้างความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรมให้สมาชิกทุกคน เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างสามารถมีสหภาพแรงงานเป็นที่พึ่งได้..." (อดิศร, นามสมมติ, 25 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวจะเห็นว่าสหภาพแรงงานมีนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์สภาพการจ้างให้กับสมาชิก โดยในทางปฏิบัติอาจจะมีบางสหภาพที่เน้นเอาความต้องการของบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น รวมทั้งการตีความในเรื่องของความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกันซึ่งเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างองค์กรกับสหภาพ

2. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและลูกจ้างด้วยกัน โดยการร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานจะเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ได้แก่

2.1 การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันทุกเดือน รับความเดือดร้อน หรือได้รับความไม่สะดวกให้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบทันทีไม่ต้องรอประชุมประจำเดือนดำเนินการแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์ขึ้นมา..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...นโยบายเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างอยู่ได้ลูกจ้างก็อยู่ได้ พยายามเจรจาพูดคุยกันให้มากขึ้นและแก้ไขปัญหากันเองภายใน ไม่มีใครจะเข้าใจเราเท่ากับตัวเราเอง ดังนั้นการเจรจาจะเน้นเฉพาะทวิภาคีเป็นหลักไม่ต้องการให้องค์กรภายนอกเข้ามามีบทบาทโดยไม่จำเป็น..." (อานนท์, นามสมมติ, 27 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2.2 การทำให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงาน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...บริษัทฯ จะไม่แทรกแซงขัดขวางการจัดตั้งสหภาพ กรณีพนักงานเลือกที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับสหภาพฯ โดยบริษัทฯจะยังคงปฏิบัติต่อพนักงานที่เป็นสมาชิกและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้โดยผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพต้องไม่ทำลายสิทธิของพนักงานอื่นและฝ่ายการจัดการบริษัทฯ จะไม่ให้สิทธิพิเศษใด ๆ แก่สหภาพฯ หรือสมาชิกสหภาพฯ เว้นแต่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมาย บริษัทฯ จะสนับสนุนสหภาพแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทสหภาพแรงงาน การสร้างเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและอื่น ๆ บริษัทฯ ถือว่าสหภาพมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการดำเนินการของตนเองไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ การดำเนินงานจัดประชุมฝ่ายบริหารกับคณะกรรมการสหภาพอย่างต่อเนื่อง จัดหลักสูตรอบรมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน จัดให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรม..." (วิภาพร, นามสมมติ, 30 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ไม่มีการกลั่นแกล้งสมาชิก หรือกรรมการสหภาพไม่กีดกันในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ ไม่กีดกันพนักงานที่เป็น หรือเคยเป็นประธาน หรือกรรมการสหภาพ ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2.3 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่บริษัทจัดขึ้น ได้แก่ คณะกรรมการปีใหม่ คณะกรรมการนำเที่ยว คณะกรรมการกีฬา คณะกรรมการรถรับส่ง คณะกรรมการโรงอาหาร เป็นต้น..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...นโยบายของสหภาพแรงงานจะเน้นเรื่องความสามัคคีของสมาชิกขององค์กร จะมีการจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้ทำร่วมกัน รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท เราก็พยายามผลักดันให้สมาชิกสหภาพฯ เข้าไปมีส่วนร่วม..." (วินัย, นามสมมติ, 9 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2.4 การสอดส่องดูแลปัญหาของพนักงาน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...บทบาทเดียวกันกับ HR คือสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น บริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน..." (ยิ่งยศ, นามสมมติ, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ร่วมปรึกษาข้อขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน..." (วิภาพร, นามสมมติ, 30 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ประธานสหภาพ จะช่วยเป็นเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ คือพบปัญหาต่าง ๆ ให้แจ้งให้ฝ่ายจัดการทราบทันที..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

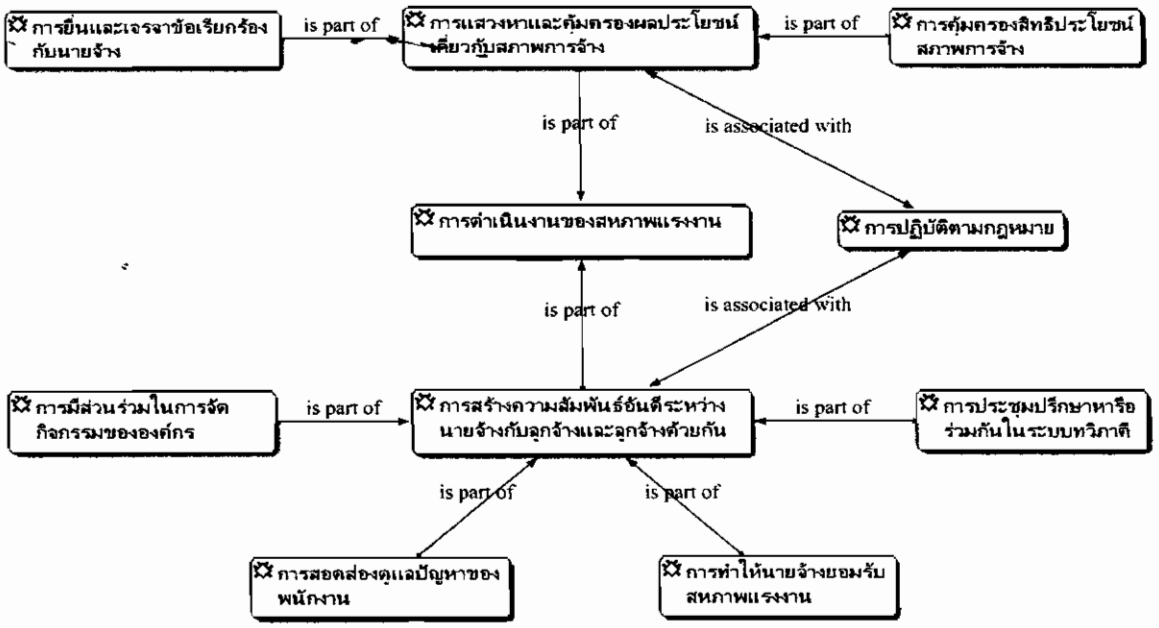
3. การปฏิบัติตามกฎหมาย ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...บทบาทเดียวกันกับ HR คือสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนตามกฎหมาย (ม.98) เขียนไว้ดูดี เช่น บริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน ในทางปฏิบัติแกนนำสหภาพคือกลุ่มคนที่สร้างความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นสหภาพ เนื่องด้วยการมีเรื่องผลประโยชน์/สวัสดิการ และอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ทำให้การเจรจาอย่าง win-win ไม่ค่อยเกิดขึ้นจริง..." (ยิ่งยศ, นามสมมติ, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 เราต้องยอมรับคือการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และเพื่อรักษาสิทธิและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของสมาชิกทุกคน รวมถึงการเจรจาต่อรองเรื่องโบนัส ปรับค่าจ้างประจำปี และสวัสดิการ..." (สุนทร, นามสมมติ, 26 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...บทบาทของสหภาพแรงงานเป็นการการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และหนีไม่พ้นคือการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องก็จะต้องเจรจาข้อเรียกร้องกันภายใต้ พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 และหนึ่งในข้อเรียกร้องจะหนีไม่พ้นเรื่องการเจรจาต่อรองเรื่องโบนัส ปรับค่าจ้างประจำปี และสวัสดิการ..." (วินัย, นามสมมติ, 9 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุป คือ บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์แก่สมาชิกและสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงกลุ่มลูกจ้างด้วยกันเองทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 สรุปปัจจัยและองค์ประกอบในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เป็นดังภาพที่ 4-2



ภาพที่ 4-2 การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 14 คน จากบุคคล 3 กลุ่มที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ในเรื่องการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีทั้งการดำเนินการในระบบทวิภาคีซึ่งต้องอาศัยการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย และการดำเนินการแบบไตรภาคีโดยมีองค์กรภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

1. การยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ กล่าวคือ องค์กรหรือฝ่ายบริหารให้การยอมรับสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานก็ให้ความยอมรับฝ่ายบริหาร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเชื่อใจกัน

1.1 การยอมรับในองค์กรสหภาพแรงงาน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...เมื่อเกิดมีการก่อตั้งสหภาพแรงงานแล้วฝ่ายนายจ้างต้องยอมรับสิทธิของลูกจ้างแต่ก็จะต้องมาพูดคุยกันในระบบทวิภาคีเพื่อวางระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข..." (นันทิดา, นามสมมติ, 5 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ให้การยอมรับองค์กรสหภาพแรงงานให้เกียรติกับผู้ที่ได้รับเลือกมาทำหน้าที่บริการสหภาพฯ สนับสนุนให้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์กับกรรมการและสมาชิกสหภาพ เปิดโอกาสให้

กรรมการสหภาพฯ เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของบริษัท..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

1.2 บริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...ทำงานอย่างตรงไปตรงมาและขาวสะอาด เป็นตัวอย่างที่ดีกับพนักงานอื่น ๆ มีความจริงใจในการทำงาน ดูแลพนักงานอย่างเป็นธรรม จะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อใจซึ่งกันและกัน..." (ยิ่งยศ, นามสมมติ, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

1.3 มีความจริงใจต่อกัน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...ควรให้การยอมรับองค์กรของลูกจ้าง...นายจ้างและลูกจ้างควรมุ่งเน้นการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต้องให้การยอมรับและเชื่อใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน..." (ไพโรจน์, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...เน้นความเข้าใจซึ่งกันและกัน เจรจาแบบ Win-Win ด้วยกันทั้งคู่ดีกว่ามุ่งเอาชนะซึ่งกันและกัน เพราะถ้ามีปัญหาขัดแย้งกันจะไม่มีผู้ใดชนะมีแต่แพ้ด้วยกันทั้งสองฝ่าย ดังนั้นจึงเห็นว่าการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะต้องเน้นการปรองดอง อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขร่วมกันระหว่างบริษัทกับทางสหภาพแรงงาน...ฝ่ายบริหารมีบทบาทอย่างมากในการทำให้สหภาพแรงงานยอมรับและในขณะเดียวกันสหภาพแรงงานจะต้องทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับเหมือนกัน จะทำได้ฝ่ายบริหารจะต้องมีความจริงใจเปิดใจพูดคุยกันโดยไม่ต้องหวาดระแวงซึ่งกันและกัน..." (อานนท์, นามสมมติ, 27 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

1.4 ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรม ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...ถ้าต้องการให้การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารต้องบริหารโดยเน้นหลักความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรมให้พนักงานยอมรับนับถือก่อน พนักงานทุกคนจะหันมาให้ความร่วมมือสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ..." (ไพจิตร, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2. การทำกิจกรรมร่วมกัน

2.1 การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...ควรส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างเจรจากันในระบบทวิภาคีโดยการประชุมปรึกษาหารือและพูดคุยกันเป็นหลัก เน้นป้องกันปัญหาในเชิงระบบก่อนที่จะเกิดปัญหา ไม่ใช่รอให้เกิดปัญหาแล้วค่อยมาหาทางแก้ไข การป้องกันโดยร่วมประชุมรับฟังปัญหาของพนักงานและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน...เน้นการพูดคุยกันในระบบทวิภาคี แก้ไขปัญหาร่วมกัน" (ณัฐวุฒิ, นามสมมติ, 10 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...จัดให้มีการประชุมร่วมกันในระบบทวิภาคีเป็นประจำ เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ และพนักงานด้วยกัน..." (ไพโรจน์, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2.2 การมีส่วนร่วมของพนักงาน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...สนับสนุนกิจกรรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมแก้ไขปัญหาของพนักงานที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทฯ ดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจังเมื่อมีข้อร้องเรียน ..." (วิภาพร, นามสมมติ, 30 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...สนับสนุนกิจกรรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทฯ และเมื่อมีปัญหาต้องรีบทำการแก้ไขอย่างจริงจัง..." (ไพโรจน์, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...นำเอาความคิดเห็นของพนักงานมาวิเคราะห์ว่าสามารถทำได้หรือไม่ รวมถึงให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานเพื่อนำไปปฏิบัติใช้..." (พรชัย, นามสมมติ, 20 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ฝ่ายบริหารเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร แต่นโยบายจะเป็นที่ยอมรับก็ต่อเมื่อฝ่ายบริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือการยอมรับให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์..." (อดิศร, นามสมมติ, 25 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

3. การสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์

3.1 โครงสร้างด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ มีหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญรับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรง มีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...ฝ่ายบริหารมีบทบาทเป็นอย่างมากเพราะฝ่ายบริหารเป็นผู้ที่พิจารณางบประมาณประจำปีในการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานและมีนโยบายแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจนประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและอำนาจการบริหารซึ่งมีผลอย่างมากต่อกระบวนการแรงงานสัมพันธ์..." (นภา, นามสมมติ, 2 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...จัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญด้านแรงงานสัมพันธ์มารับผิดชอบโดยตรง มีแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความใส่ใจ และติดตามผลด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการกับกรรมการสหภาพแรงงานบ้าง..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...บทบาทของฝ่ายบริหารต่อระบบแรงงานสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญมาก ถ้ามีระบบการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะไม่เกิดปัญหาเหมือนปัจจุบันที่เกิดตามที่ได้ทราบกันอย่างแน่นอน แต่ถ้าฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนจะทำเกิดแรงกดดันต่อ

พนักงานและเมื่อไม่มีทางออกไม่สามารถพึ่งพาใครได้ก็จะหันมาพึ่งพาสหภาพแรงงาน…" (สุนทร, นามสมมติ, 26 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…มีโครงสร้างผู้ที่ดูแลรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน เพราะจะต้องมีการสื่อสารจากนายจ้างถึงลูกจ้างให้เข้าใจเหมือน ๆ กัน…" (พรชัย, นามสมมติ, 20 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…ฝ่ายบริหารจะต้องมีโครงสร้างผู้ดูแลรับผิดชอบเรื่องแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจนเพื่อเป็นผู้ประสานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและเข้าถึงพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน…" (วินัย, นามสมมติ, 9 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…มีระบบโครงสร้างที่ชัดเจน มีขั้นตอนอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในองค์กร รวมถึงมีการสื่อสารที่ดีเข้าใจง่าย ๆ และต้องมีความจริงใจต่อกัน…" (อดิศร, นามสมมติ, 25 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

3.2 ระบบการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"…เห็นว่าควรมีการอบรมส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ มีแบบแผนที่ชัดเจน…" (ณัฐวุฒิ, นามสมมติ, 10 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…แน่นอนเมื่อเริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงาน ยังไม่มีความรู้ด้านการบริหารงานสหภาพแรงงาน หรือกฎหมาย ดังนั้น ทุกฝ่ายควรให้ความรู้โดยการอบรมและวางระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น…" (นันทิดา, นามสมมติ, 5 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…การบริหารจัดการในเรื่องของสหภาพหากมีการบริหารจัดการที่ดีและสร้างระบบได้จะทำให้การบริหารเป็นไปในเชิงบวกและลดภาระการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้…" (นภา, นามสมมติ, 2 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ผู้บริหารจะต้องมีแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างมีระบบแบบแผนอย่างชัดเจน…" (จรรยา, นามสมมติ, 22 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…เรื่องของสหภาพแรงงานในประเทศไทยไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่หากมีระบบการบริหารจัดการที่ดีจะไม่ทำให้เกิดปัญหาอย่างแน่นอน…" (สุนทร, นามสมมติ, 26 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"…ฝ่ายบริหารจะต้องมีโครงสร้างผู้ดูแลรับผิดชอบเรื่องแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจนและมีความจริงใจในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เข้าถึงพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันซึ่งมีผลอย่างมากต่อกระบวนการแรงงานสัมพันธ์…" (วินัย, นามสมมติ, 9 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

3.3 บริหารโดยหลักสุจริตและความเป็นธรรม โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย การรักษาสัจจะ การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง การเจรจาต่อรองต้องปฏิบัติตามกฎหมายและไม่ทำให้เกิดความเสียหายกับอีกฝ่ายทำตามที่มีการตกลงให้คำมั่นสัญญาหรือเจรจาใด ๆ ระหว่างกันโดยไม่บิดพลิ้ว..." (ยิ่งยศ, นามสมมติ, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ยึดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อลดแรงกดดัน...การบริหารจัดการในเรื่องของสหภาพแรงงาน เน้นการเข้าถึงหัวใจของพนักงาน..." (จรรยา, นามสมมติ, 22 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ฝ่ายบริหารต้องมีความจริงใจในการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์ และไม่เลือกปฏิบัติ และเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังปัญหาความเดือดร้อนของพนักงานระดับล่างอย่างสม่ำเสมอ..." (พรชัย, นามสมมติ, 20 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ฝ่ายบริหารมีบทบาทต่อระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมากเพราะฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายต่าง ๆ ถ้ากำหนดนโยบายโดยเน้นหลักความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรมแล้วการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์จะประสบความสำเร็จ..." (ไพจิตร, นามสมมติ, 4 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

3.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสาร 2 ทาง คือ จากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน เพื่อให้เข้าใจอย่างทั่วถึง ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...สื่อสารสองทางอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง การเจรจาต่อรองต้องปฏิบัติตามกฎหมายและไม่ทำให้เกิดความเสียหายกับอีกฝ่ายทำตามที่มีการตกลงให้คำมั่นสัญญาหรือเจรจาใด ๆ ระหว่างกันโดยไม่บิดพลิ้ว..." (ยิ่งยศ, นามสมมติ, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...การสื่อสารที่ดี คือ จากระดับบนลงล่างต้องชัดเจน เข้าใจไปทิศทางเดียวกัน พร้อมกับรับฟังเสียงจากล่างเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน การมีส่วนร่วมระหว่างบริษัทกับทางสหภาพและการปฏิบัติโดยใช้หลักความสุจริตใจ..." (นภา, นามสมมติ, 2 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ต้องไม่ลืมเรื่องระบบการสื่อสารถึงพนักงานทุกระดับเพื่อให้เข้าใจไปทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานและบริษัทเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นอย่างมาก..." (จรรยา, นามสมมติ, 22 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

"...ที่สำคัญคือการสื่อสารที่ดีคือจากระดับบนลงล่างต้องชัดเจน เข้าใจไปทิศทางเดียวกัน พร้อมกับรับฟังเสียงจากล่างเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน การมีส่วนร่วมระหว่างบริษัทกับทางสหภาพฯ..." (สุนทร, นามสมมติ, 26 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

3.5 ขจัดความขัดแย้ง ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...การอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากย่อมมีความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ เป็นเรื่องธรรมดา แต่จะทำอย่างไรเพื่อแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเหมาะสม..." (นันทิดา, นามสมมติ, 5 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

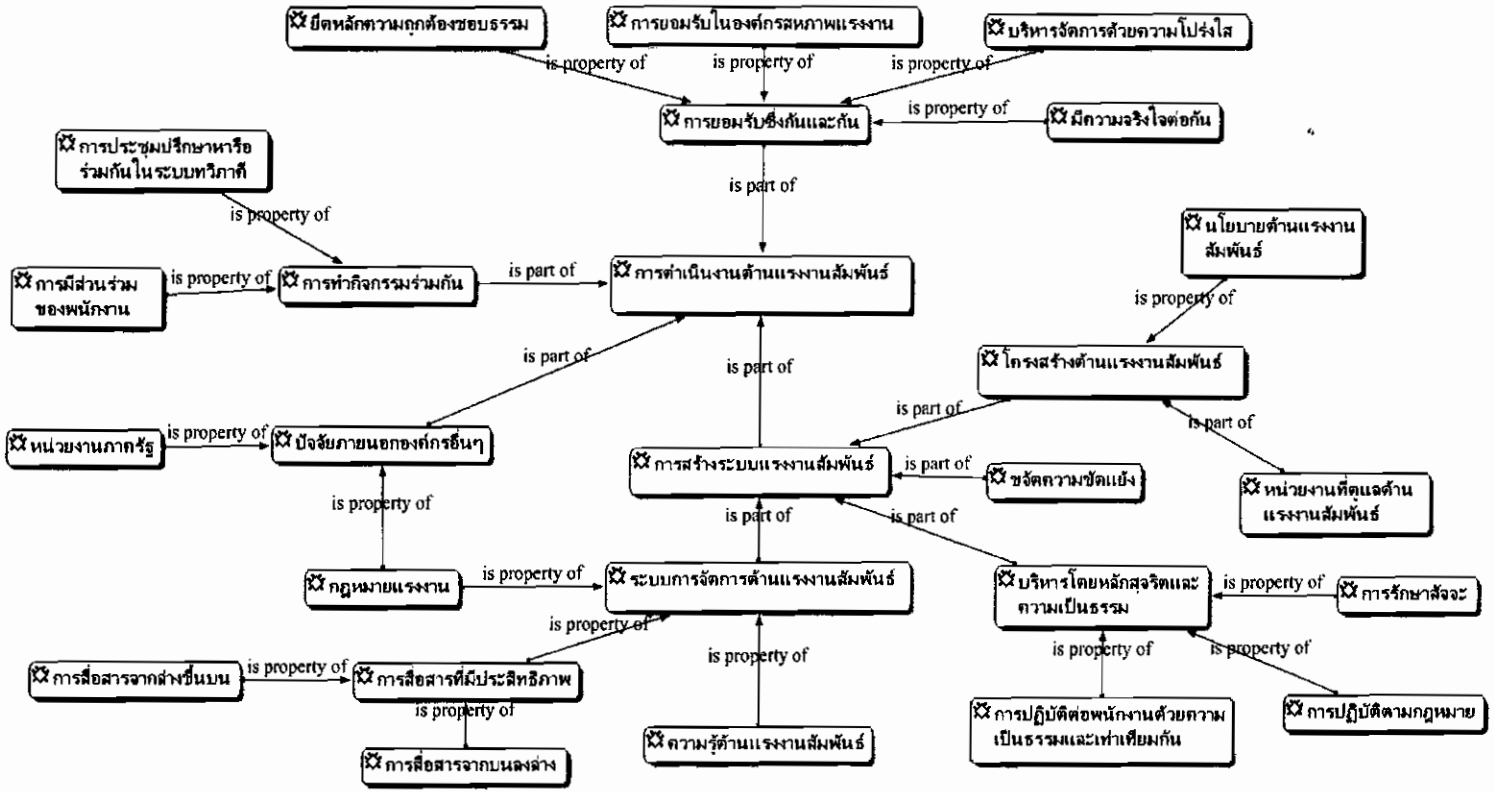
"...ไม่มีความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ และพนักงานด้วยกัน ไม่มีข้อเรียกร้องหรือมีการเจรจาที่สามารถตกลงกันได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น..." (วิภาพร, นามสมมติ, 30 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

4. ปัจจัยภายนอกองค์กรอื่น ๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ กฎหมาย และเศรษฐกิจ ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

"...การปรับปรุง พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ทันสมัย...รัฐต้องมีบทบาทในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์มากกว่านี้ เช่น จัดสรรงบประมาณ การให้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์กับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง...การดำเนินการทางกฎหมายกับนายจ้างและลูกจ้าง ที่ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์..." (วิเชียร, นามสมมติ, 14 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา ซึ่งประกอบกิจการในอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมหนักที่มีการใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ พบว่า กรรมการและสมาชิกทั้งหมดเห็นด้วยกับการที่มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นในบริษัทฯ โดยส่วนใหญ่มองว่า การมีสหภาพแรงงานเพื่อร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจการของนายจ้างและเป็นปากเป็นเสียงแทนลูกจ้างในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรมจากที่นายจ้างได้รับเพื่อกลับคืนให้แก่หุ้นส่วนทางธุรกิจ ซึ่งก็คือ ลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นแนวคิดในเรื่องการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ของกรรมการและสมาชิกที่ได้จากการสัมภาษณ์ จะมุ่งเน้นเรื่อง การมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้าง เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน และการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ซึ่งในอุตสาหกรรมผู้ผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนร้อยละ 95% ลูกจ้างมักจะรวมกลุ่มตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นเครื่องต่อรองกับนายจ้าง แต่สิ่งที่สำคัญที่นายจ้างไม่ควรมองข้ามและควรหันมาพัฒนาให้ความรู้ในเรื่องของบทบาทและหน้าที่ในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ ด้วยการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน รวมทั้งการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายอย่างเข้าใจและถ่องแท้ชัดเจน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพใน 3 ประเด็นที่ศึกษา คือ สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทำให้ได้ข้อสรุปที่จะนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน มี 3 สาเหตุหลัก ได้แก่ ผลประโยชน์และสวัสดิการ การบริหารจัดการองค์กร และองค์กรภายนอก การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มีการดำเนินงานใน 2 ด้าน คือ เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิก และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและลูกจ้างด้วยกัน ส่วนการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์มี 2 รูปแบบ คือ การดำเนินงานในรูปแบบทวิภาคีโดยความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง และการดำเนินงานในรูปแบบไตรภาคีโดยมีองค์กรภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบทวิภาคีจะต้องอาศัยการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นดังภาพที่ 4-3



ภาพที่ 4-3 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสม ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณนี้จะเป็นการนำเสนอและอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นเพื่อความสะดวกและให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลตัวอย่างจำนวน 229 ฉบับ ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาสรุปเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของสมาชิกสหภาพแรงงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	n = 229	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	148	64.6

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	$n = 229$	
	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	81	35.4
รวม	229	100.0
อายุ		
18-28 ปี	107	46.7
29-39 ปี	108	47.2
40-49 ปี	14	6.1
รวม	229	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	9	3.9
ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย	121	52.8
ปวส./อนุปริญญา	59	25.8
ปริญญาตรี	38	16.6
สูงกว่าปริญญาตรี	2	.9
รวม	229	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	92	40.2
สมรส	129	56.3
หม้าย/หย่าร้าง	8	3.5
รวม	229	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน	141	61.6
ช่างเทคนิค	25	10.9

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n = 229	
	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน	30	13.1
หัวหน้างาน	30	13.1
ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป	3	1.3
รวม	229	100.0
ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	15	6.6
1-5 ปี	122	53.3
6-10 ปี	89	38.9
11-15 ปี	3	1.3
รวม	229	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	1.7
10,001-15,000 บาท	65	28.4
15,001-20,000 บาท	73	31.9
20,001 - 25,000 บาท	34	14.8
25,001 บาทขึ้นไป	53	23.1
รวม	229	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.6 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.4 สมาชิกสหภาพแรงงานมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 29-39 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมามีช่วงอายุระหว่าง 18-28 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 และมีช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.1 สมาชิกสหภาพแรงงานสำเร็จการศึกษาในระดับปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา สำเร็จการศึกษาในระดับปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ

25.8 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.6 สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 3.9 และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ สมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาอยู่ในสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.2 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ สมาชิกสหภาพแรงงานทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ทำงานในตำแหน่งช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 10.9 และทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ สมาชิกสหภาพแรงงานมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.6 และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 11-15 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ สมาชิกสหภาพแรงงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของสมาชิกสหภาพแรงงาน จำแนกตามบทบาทหน้าที่ในสหภาพแรงงาน

บทบาทหน้าที่ในสหภาพฯ	จำนวน	ร้อยละ
ประธานสหภาพแรงงาน	1	.4
รองประธานสหภาพแรงงาน	4	1.7
เลขานุการสหภาพแรงงาน	1	.4
ผู้เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงาน	10	4.4
สมาชิกสหภาพแรงงาน	205	89.5
กรรมการฝ่ายอื่น ๆ	8	3.5
รวม	229	100.0

จากตารางที่ 4-2 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีบทบาทหน้าที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.5 รองลงมาเป็นผู้เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 4.4 เป็นกรรมการฝ่ายอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.5 เป็นรองประธานสหภาพแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เป็นประธานสหภาพแรงงาน ร้อยละ 0.4 และเป็นเลขานุการสหภาพแรงงานร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของสมาชิกสหภาพแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหภาพฯ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	22	9.6
1-2 ปี	75	32.8
3-4 ปี	58	25.3
5-6 ปี	19	8.3
6 ปี ขึ้นไป	55	24.0
รวม	229	100.0

จากตารางที่ 4-3 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกฯ อยู่ระหว่าง 1-2 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ระหว่าง 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.0 เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.6 และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ระหว่าง 5-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 สาเหตุการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สาเหตุการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพฯ	จำนวน	ร้อยละ*
ผลประโยชน์ (เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส)	212	92.6
การประเมินผลงาน/เลื่อนตำแหน่ง	58	25.3
การบริหารงานของหัวหน้างาน	53	23.1

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

สาเหตุการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพฯ	จำนวน	ร้อยละ*
การบริหารงานของฝ่ายบริหาร	46	20.1
เพื่อนร่วมงาน	22	9.6
ผู้นำสหภาพแรงงานฯ	9	3.9
อื่น ๆ (อุดมการณ์, ความยุติธรรม)	3	1.3

* คำนวณจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 229 คน

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะผลประโยชน์ (เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.6 เหตุผลรองลงมา คือ การประเมินผล/เลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 25.3 การบริหารงานของหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 23.1 การบริหารงานของฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 20.1 เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ผู้นำสหภาพแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และอื่น ๆ (อุดมการณ์ ความยุติธรรม) คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4-5 สรุปภาพรวมสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	(n = 229)		
	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.56	.33	มาก
2. องค์กรภายนอก	3.33	.41	ปานกลาง
3. การบริหารจัดการองค์กร	2.96	.67	ปานกลาง
ภาพรวม	3.28	.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดจากปัจจัยทางด้านผลประโยชน์และสวัสดิการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กร

ภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานในด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

ผลประโยชน์และสวัสดิการ	(n = 229)		
	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดสวัสดิการให้น้อย	4.35	.76	มากที่สุด
2. การจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ	4.27	.76	มากที่สุด
3. การสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์กับบริษัท	4.09	.78	มาก
4. การเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ให้มากขึ้นกว่าเดิม	4.00	.56	มาก
5. การได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นเมื่อมีสหภาพแรงงาน	3.93	.61	มาก
6. การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานหลังเกษียณอายุ	3.91	.68	มาก
7. ความพึงพอใจต่อการจ่ายโบนัสและการปรับเงินเดือน	3.63	.63	มาก
8. การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด	3.37	.67	ปานกลาง
9. การจ่ายสวัสดิการที่มีผลประโยชน์น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	3.31	.67	ปานกลาง
10. ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.83	.71	ปานกลาง
11. การจัดสวัสดิการให้พนักงานเฉพาะบางกลุ่ม	2.67	.97	ปานกลาง
12. ความพึงพอใจต่อการประเมินผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง	2.37	1.08	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.56	.33	มาก

จากตารางที่ 4-6 สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานในภาพรวมด้านผลประโยชน์และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, *SD* = .33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การจัดสวัสดิการให้น้อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.35, *SD* = .76) รองลงมา คือ การจ่ายค่าแรงขั้นต่ำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, *SD* = .76) การสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์กับบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, *SD* = .78) การเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ให้มากขึ้นกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, *SD* = .56) การได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นเมื่อมีสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, *SD* = .61) การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานหลังเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, *SD* = .68) การจ่ายโบนัสและการปรับเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, *SD* = .63) การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37, *SD* = .67) การจ่ายสวัสดิการที่มีผลประโยชน์น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.31, *SD* = .67) ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.83, *SD* = .71) การจัดสวัสดิการให้พนักงานเฉพาะบางกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.67, *SD* = .97) และการประเมินผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.37, *SD* = 1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานในด้านองค์กรภายนอก จำแนกเป็นรายข้อ

องค์กรภายนอก	(*n* = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทอื่นที่มีสหภาพแรงงานแล้วมีผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีขึ้น	3.93	.58	มาก
2. เห็นว่าเพื่อนหรือญาติที่ทำงานในบริษัทที่มีสหภาพฯ เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องขอผลประโยชน์ให้ลูกจ้างได้มากขึ้นกว่าตอนไม่มีสหภาพฯ	3.89	.60	มาก
3. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านแรงงานอื่น ๆ ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	3.76	.64	มาก

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

องค์กรภายนอก	(n = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
4. กฎหมายเปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ง่าย	3.72	.61	มาก
5. นโยบายของรัฐบาล เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ กฎหมายแรงงานมีผลทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	3.64	.74	มาก
6. การถูกชักชวนให้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยยังไม่ทราบว่าจะมีประโยชน์อย่างไร	3.30	.80	ปานกลาง
7. การเอาอย่างบริษัทใกล้เคียงที่มีสหภาพแรงงาน	3.02	.95	ปานกลาง
8. สมาชิกในกลุ่มต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอก	2.95	.83	ปานกลาง
9. การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	2.94	.92	ปานกลาง
10. ความต้องการมีส่วนร่วมทางการเมือง	2.20	1.21	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.33	.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-7 พบว่า สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานในภาพรวมด้านองค์กรภายนอกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.33, *SD* = .41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าบริษัทอื่นที่มีสหภาพแรงงานแล้วมีผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, *SD* = .58) รองลงมา คือ เห็นว่าเพื่อนหรือญาติที่ทำงานในบริษัทที่มีสหภาพฯ เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องขอผลประโยชน์ให้ลูกจ้างได้มากขึ้นกว่าตอนไม่มีสหภาพฯมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, *SD* = .60) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านแรงงานอื่น ๆ ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, *SD* = .64) กฎหมายเปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ง่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, *SD* = .61) นโยบายของรัฐบาล เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ กฎหมายแรงงานมีผลทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, *SD* = .74) การถูกชักชวนให้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยยังไม่ทราบว่าจะมีประโยชน์อย่างไรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30, *SD* = .80) การเอาอย่างบริษัทใกล้เคียงที่มีสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.02, *SD* = .95) สมาชิกในกลุ่ม

ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.95, *SD* = .83) การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.94, *SD* = .92) และความต้องการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.20, *SD* = 1.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานในด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

การบริหารจัดการองค์กร	(*n* = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. ฝ่ายบริหารขององค์กรมีผลทำให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน	4.09	.64	มาก
2. การปฏิบัติตามกฎหมาย	3.27	.67	ปานกลาง
3. การให้ความสำคัญต่อพนักงานและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน	3.01	.76	ปานกลาง
4. การสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง	2.92	.80	ปานกลาง
5. การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	2.83	.92	ปานกลาง
6. การใส่ใจเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	2.79	.93	ปานกลาง
7. การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	2.75	1.06	ปานกลาง
8. การเอาใจใส่ต่อการร้องทุกข์ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงาน	2.70	.83	ปานกลาง
9. การบริหารงานโดยเน้นหลักความรู้ความสามารถของพนักงาน	2.66	.99	ปานกลาง
10. การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	2.55	.97	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.96	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 พบว่า สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานในภาพรวมด้านการบริหารจัดการองค์กรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.96, *SD* = .67) เมื่อพิจารณ์รายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีผลทำให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, *SD* = .64) รองลงมา คือ การปฏิบัติตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน

กลาง ($\overline{X}$ = 3.27, *SD* = .67) การให้ความสำคัญต่อพนักงานและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.01, *SD* = .76) การสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.92, *SD* = .80) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.83, *SD* = .92) การใส่ใจเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.79, *SD* = 93) การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.75, *SD* = 1.06) การเอาใจใส่ต่อการร้องทุกข์ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.70, *SD* = .83) การบริหารงานโดยเน้นหลักความรู้ความสามารถของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.66, *SD* = .99) และการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรมีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.55, *SD* = .97)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4-9 สรุปภาพรวมการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	(*n* = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน	3.65	.49	มาก
2. การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	3.60	.56	มาก
3. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	3.56	.46	มาก
ภาพรวม	3.60	.47	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, *SD* = .47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3. 65, *SD* = .49) รองลงมา ได้แก่ การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, *SD* = .56) และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, *SD* = .46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน จำแนกเป็นรายข้อ

การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน	(n = 229)		
	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. สหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ	3.71	.63	มาก
2. สหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี	3.71	.71	มาก
3. สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมที่สหภาพแรงงานจัด	3.62	.66	มาก
4. สมาชิกเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสหภาพฯ	3.55	.62	มาก
รวมเฉลี่ย	3.65	.49	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, SD = .49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3. 71, SD = .63) การเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3. 71, SD = .71) รองลงมาได้แก่ สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมที่สหภาพแรงงานจัดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, SD = .66) และสมาชิกเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, SD = .62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำแนกเป็นรายข้อ

การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	(n = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. การรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิก	3.83	.74	มาก
2. สมาชิกสามารถตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการได้	3.63	.70	มาก
3. การดำเนินงานตามกฎหมาย	3.62	.67	มาก
4. คณะกรรมการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.35	.71	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.61	.56	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61, *SD* = .56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีการรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, *SD* = .74) รองลงมา ได้แก่ สมาชิกสามารถตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการฯ ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, *SD* = .70) การดำเนินงานตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, *SD* = .67) และคณะกรรมการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35, *SD* = .71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จำแนกเป็นรายข้อ

การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	(n = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพฯ สอดคล้องกับบริษัท	3.67	.63	มาก
2. การปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี	3.64	.56	มาก

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	(*n* = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
3. สหภาพให้ความร่วมมือในกิจกรรมของบริษัท	3.59	.64	มาก
4. สหภาพได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการอบรมความรู้ให้กับสมาชิก	3.55	.69	มาก
5. การมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายจ้าง	3.34	.65	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.56	.46	มาก

จากตารางที่ 4-12 พบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, *SD* = .46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพฯ สอดคล้องกับบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, *SD* = .63) รองลงมา ได้แก่ การปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, *SD* = .56) สหภาพให้ความร่วมมือในกิจกรรมของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, *SD* = .64) สหภาพได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการอบรมความรู้ให้กับสมาชิกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, *SD* = .69) และการมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34, *SD* = .65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	(*n* = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. การรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิก	3.83	.74	มาก
2. การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม	3.71	.63	มาก
3. การเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น	3.71	.71	มาก

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	(n = 229)		
	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
4. นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพฯ สอดคล้องกับบริษัท	3.67	.63	มาก
5. การปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี	3.64	.56	มาก
6. สมาชิกสามารถตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการได้	3.63	.70	มาก
7. สมาชิกให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ	3.62	.66	มาก
8. การดำเนินงานตามกฎหมาย	3.62	.67	มาก
9. สหภาพให้ความร่วมมือในกิจกรรมของบริษัท	3.59	.64	มาก
10. สมาชิกเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสหภาพฯ	3.55	.62	มาก
11. สหภาพได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการอบรมความรู้ให้กับสมาชิก	3.55	.69	มาก
12. คณะกรรมการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.35	.71	ปานกลาง
13. การมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายจ้าง	3.34	.65	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.60	.47	มาก

จากตารางที่ 4-13 พบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, SD = .47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีการรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, SD = .74) รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, SD = .63) การเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, SD = .71) นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพฯ สอดคล้องกับบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, SD = .63) การปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, SD = .56) สมาชิกสามารถตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการฯ ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, SD = .70) สมาชิกให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, SD = .66) การดำเนินงานตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62,

SD = .67) สหภาพให้ความร่วมมือในกิจกรรมของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, *SD* = .64) สมาชิกเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, *SD* = .62) สหภาพได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการอบรมความรู้ให้กับสมาชิกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, *SD* = .69) คณะกรรมการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35, *SD* = .71) และการมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34, *SD* = .65) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์	(*n* = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. ความเหมาะสมกับการได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับประเทศ	3.72	.81	มาก
2. บริษัทมีนโยบายการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน	3.67	.61	มาก
3. บริษัทให้การยอมรับองค์กรสหภาพแรงงานของลูกจ้าง	3.66	.65	มาก
4. บริษัทมีผู้บริหารที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี	3.65	.68	มาก
5. บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	3.64	.63	มาก
6. บริษัทอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน	3.63	.67	มาก
7. บริษัทหรือผู้แทนยินยอมให้คณะกรรมการเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา	3.62	.68	มาก
8. บริษัทมีหน่วยงานดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ	3.59	.72	มาก
9. บริษัทให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์	3.50	.65	มาก
10. บริษัทปฏิบัติต่อลูกจ้างเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ	3.44	.73	มาก

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์	(*n* = 229)		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
11. บริษัทยอมรับให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ	2.59	1.05	น้อย
12. บริษัทมีการบริหารงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	2.41	1.10	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.43	.48	มาก

จากตารางที่ 4-14 พบว่า การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.43, *SD* = .48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ความเหมาะสมต่อการได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, *SD* = .81) รองลงมา ได้แก่ นโยบายการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์มีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, *SD* = .61) การยอมรับองค์กรสหภาพแรงงานของลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, *SD* = .65) ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, *SD* = .68) การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, *SD* = .63) การอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, *SD* = .67) การยินยอมให้คณะกรรมการสหภาพฯ เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือกับบริษัทเมื่อมีปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, *SD* = .68) มีหน่วยงานดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, *SD* = .72) การพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, *SD* = .65) การปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.44, *SD* = .73) การยอมรับให้สหภาพแรงงานมีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.59, *SD* = 1.05) และบริษัทมีการบริหารงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.41, *SD* = 1.10) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยทั้งสองวิธีมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาความสอดคล้องในการหาสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-15 ความสอดคล้องของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ
สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	
1. การบริหารจัดการองค์กร	
พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรม	สอดคล้องในระดับปานกลาง
นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	สอดคล้องในระดับปานกลาง
การสื่อสารกับพนักงาน	สอดคล้องในระดับปานกลาง
การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กร	สอดคล้องในระดับน้อย
2. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	
ผลประโยชน์ของลูกจ้าง	สอดคล้องในระดับมากที่สุด
ผลประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มภายในองค์กร	สอดคล้องในระดับปานกลาง
3. องค์กรภายนอก	
การเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	สอดคล้องในระดับปานกลาง
ฐานเสียงขององค์กรแรงงาน หรือองค์กรทางการเมือง	สอดคล้องในระดับน้อย
การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	
1. การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	
การยื่นและเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้าง	สอดคล้องในระดับมาก
การคุ้มครองสิทธิประโยชน์สภาพการจ้าง	สอดคล้องในระดับมาก
2. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและลูกจ้างด้วยกัน	
การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี	สอดคล้องในระดับมาก
การทำให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงาน	สอดคล้องในระดับมาก

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ
การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร	สอดคล้องในระดับมาก
การสอดส่องดูแลปัญหาของพนักงาน	สอดคล้องในระดับมาก
3. การปฏิบัติตามกฎหมาย	สอดคล้องในระดับมาก
การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์	
1. การยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ	
การยอมรับในองค์กรสหภาพแรงงาน	สอดคล้องในระดับมาก
บริหารจัดการด้วยความโปร่งใส	สอดคล้องในระดับน้อย
การมีความจริงใจต่อกัน	สอดคล้องในระดับน้อย
ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรม	สอดคล้องในระดับมาก
2. การทำกิจกรรมร่วมกัน	
การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี	สอดคล้องในระดับมาก
การมีส่วนร่วมของพนักงาน	สอดคล้องในระดับมาก
3. การสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์	
โครงสร้างด้านแรงงานสัมพันธ์	สอดคล้องในระดับมาก
ระบบการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	สอดคล้องในระดับมาก
บริหารโดยหลักสุจริตและความเป็นธรรม	สอดคล้องในระดับมาก
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	สอดคล้องในระดับมาก
ขจัดความขัดแย้ง	สอดคล้องในระดับมาก
4. องค์กรภายนอก	สอดคล้องในระดับมาก

จากตารางที่ 4-15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานพบว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าเกิดจากเรื่องผลประโยชน์ เช่น โบนัส การปรับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนในการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานพบว่า สาเหตุที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด คือ เรื่องผลประโยชน์ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานจากการวิจัยทั้งสองวิธีได้ผลที่สอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ เรื่องผลประโยชน์ของลูกจ้าง ส่วนผลที่สอดคล้องกันในระดับน้อย คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กร และฐานเสียงขององค์กรแรงงาน หรือองค์กรทางการเมือง ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันด้านการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีจุดประสงค์เพื่อการยื่นและเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้าง รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิประโยชน์สภาพการจ้างให้กับสมาชิก ส่วนในการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานตามความต้องการของสมาชิกโดยการรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันจากการวิจัยทั้งสองวิธีได้ผลที่สอดคล้องกันในระดับมากทุกประเด็น และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นแบบทวิภาคีและไตรภาคี ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานต้องการให้การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์เกิดจากการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันจากการวิจัยทั้งสองวิธีที่การทำกิจกรรมร่วมกัน การสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ และองค์กรภายนอก ส่วนการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และการมีความจริงใจต่อกัน

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แนวทางในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และแนวทางในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี รวมทั้งเพื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีวิจัยแบบผสม เริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล (In-depth interview) จากมุมมองและประสบการณ์ของบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ สหภาพแรงงาน ฝ่ายบริหารองค์กร และฝ่ายรัฐ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ (Key informant) ทั้งหมด 14 คน คือ ประธานสหภาพแรงงาน 5 คน ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ 3 คน เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ 2 คน ประธานสหพันธ์แรงงานยานยนต์ฯ 1 คน กรรมการสหพันธ์แรงงานยานยนต์ฯ 1 คน และตัวแทนองค์กรภาครัฐที่ดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์ 2 คน หลังจากนั้นได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพมาทำการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน โดยในบทนี้จะนำเสนอเป็น 4 ส่วน คือ

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ
4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยแบบผสมนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ ดังนี้

สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พบว่า สาเหตุของการจัดตั้ง

สหภาพแรงงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ผลประโยชน์ และ องค์กรภายนอก โดยผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า สาเหตุหลักของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน คือ เรื่องผลประโยชน์ของลูกจ้าง ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส การปรับค่าจ้าง ฯลฯ ดังนั้นจึงได้ก่อตั้งสหภาพแรงงานมาเพื่อต่อรองเรื่องผลประโยชน์เหล่านั้นกับนายจ้าง ส่วนสาเหตุรองลงมา คือ เพื่อดูแลและคุ้มครองลูกจ้างจากกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมและการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ส่วนผลจากการแจกแบบสอบถาม พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดจากเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการเป็นอันดับแรก รวมทั้งเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสาเหตุรองลงมา คือ องค์กรภายนอกโดยการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ซึ่งสาเหตุเรื่องผลประโยชน์มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าสาเหตุหลักของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน คือ เรื่องผลประโยชน์ ซึ่งในบางสหภาพที่มีการก่อตั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่จะไม่ได้มีเพียงสาเหตุเดียวที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่เกิดจากหลายสาเหตุประกอบกัน

การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ถึงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่า สหภาพแรงงานมีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ได้แก่ การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและลูกจ้างด้วยกัน โดยผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า การดำเนินงานด้านการยื่นและเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้างถือเป็นหน้าที่หลักของสหภาพแรงงาน รองลงมา คือ การดูแลสภาพการจ้างของสมาชิกเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยจะมีการดำเนินงานตามกฎหมาย ส่วนผลจากการแจกแบบสอบถาม พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สหภาพแรงงานมีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกันเป็นอันดับแรก ส่วนการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นอยู่ในอันดับรองลงมา ซึ่งมีความสอดสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์แก่สมาชิกและสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงกลุ่มลูกจ้างด้วยกัน โดยการดำเนินงานจะอยู่ภายใต้กฎหมาย

การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ถึงการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีทั้งการดำเนินการในระบบทวิภาคีซึ่งต้องอาศัยการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย และการ

ดำเนินการแบบไตรภาคีโดยมีองค์กรภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ การทำกิจกรรมร่วมกัน และการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยผลการจากสัมภาษณ์ พบว่า การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ต้องเกิดจากการร่วมมือทั้งสองฝ่าย โดยอาศัยปัจจัยหลัก คือ การสื่อสารแบบสองทาง โดยการสื่อสารจากฝ่ายนายจ้างไปยังลูกจ้างจะต้องมีความชัดเจนและทั่วถึงเพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งฝ่ายนายจ้างต้องรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายลูกจ้างด้วยเพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือกันและช่วยขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ ส่วนผลจากการแจกแบบสอบถาม พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน และมีหน่วยงานที่ดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีความสอดสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องเกิดจากความร่วมมือกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการยอมรับซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม

อภิปรายผล

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ได้ข้อค้นพบจากการศึกษาเป็นผลของการวิจัย ซึ่งสรุปและนำเสนอเพื่ออธิบายผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยทั้ง 3 ประเด็น ดังนี้

สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานประกอบด้วย การบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรม นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การสื่อสารกับพนักงาน การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กร ผลประโยชน์ ได้แก่ ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัส การปรับเงิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งผลประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มภายในองค์กร และองค์กรภายนอก ได้แก่ การเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ฐานเสียงขององค์กรแรงงาน หรือองค์กรทางการเมือง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ สุวรรณรัตน์ (2545) ศึกษาถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสหภาพแรงงาน คือ ปัจจัยทางด้านการผลักดันของพนักงาน ฝ่ายบริหาร ระบบการบริหาร การสนับสนุนจากภาครัฐ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล (2550) ศึกษาถึง การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานผลิต

รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายในองค์กร 4 ประการ ได้แก่ การบริหารจัดการในองค์กร ความไม่พอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน นายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และการเปรียบเทียบความเป็นอยู่กับบริษัทข้างเคียงที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปัจจัยในการดำเนินงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กรด้านแรงงาน องค์กรรอบข้าง และรัฐ ปัจจัยภายนอกทั่วไป 4 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และเทคโนโลยี และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ชื่นจิตต์ (2550) ศึกษาถึง บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่: กรณีศึกษา บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า สหภาพแรงงานสยามโตโยต้า เกิดขึ้นด้วยจากความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ต้องการมีตัวแทนในการรักษาสิทธิของพนักงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทในบริษัทฯ ในการเรียกร้องเพื่อให้บริษัทฯ จัดสรรผลประโยชน์ให้กับสมาชิกภายใต้ความสามารถของบริษัทที่สามารถปฏิบัติตามได้โดยมิให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจ

การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานมีทั้งดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ประกอบด้วย การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้แก่ การยื่นและเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้าง การคุ้มครองสิทธิประโยชน์สภาพการจ้างของสมาชิก การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและลูกจ้างด้วยกัน ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี การทำให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร การสอดส่องดูแลปัญหาของพนักงาน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ สุวรรณรัตน์ (2545) ศึกษาถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีผลงาน คือ คุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีบทบาทในระบบไตรภาคี และร่วมแก้ปัญหาของลูกจ้างในระดับชาติ จัดการฝึก/อบรมแก่สมาชิก และบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนงค์ มหาวงษ์ (2547) ศึกษาถึง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการยื่นข้อเรียกร้องเริ่มจากระบบบริหารงานของนายจ้าง รวมถึงระบบและการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาความมั่นคงในการทำงาน และที่สำคัญ คือ การจัดสวัสดิการ ค่าจ้างเงินเดือน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการเจรจาต่อรองมีปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการไม่ยอมรับสหภาพแรงงานของนายจ้าง เงื่อนไขการจ้าง ผู้นำสหภาพแรงงานขาดความรู้

ในข้อมูลธุรกิจ การสื่อความ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอก และมีความสองคล้องกับงานวิจัย ของ ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล (2550) ศึกษาถึง การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า แนวทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมี 2 รูปแบบ คือ แบบทวิภาคี และแบบต่อต้าน โดยมีการปรับเปลี่ยนตามปัจจัยที่มีผลกระทบ ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กรด้านแรงงาน องค์กรข้างเคียง ภาวะเศรษฐกิจ และรัฐ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวขับเคลื่อนให้ การดำเนินงานของสหภาพแรงงานปรับเปลี่ยนจากรูปแบบหนึ่งมาสู่อีกรูปแบบหนึ่งตลอดเวลา และ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ชื่นจิตต์ (2550) ศึกษาถึง บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กร ที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่: กรณีศึกษา บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ มีผลกระทบต่อสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกสหภาพแรงงาน ได้แก่ แนวคิด หลักการการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่กำหนดเป็นนโยบายในการสนับสนุนบทบาทของสหภาพ แรงงาน ตลอดจนนโยบายของส่วนทรัพยากรบุคคล ที่ถือเป็นผู้ประสานงานที่สำคัญในการ ดำเนินการเป็นตัวกลางระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้าง สำหรับปัจจัยภายในสหภาพแรงงานที่ สำคัญก็คือ พื้นฐานความรู้ความเข้าใจในบทบาทของคณะกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน คือ การ สื่อสารที่มีต่อสหภาพแรงงานรวมถึงสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ยังมีไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร แนว ทางการแก้ไขปัญหาของสหภาพแรงงาน ได้ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระวิทย์ วงศ์เพชร (2552) ศึกษาถึง ความคิดเห็นของสมาชิก สหภาพแรงงานต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน: ศึกษา กรณีสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการชุดเจรจาโบนัส และคณะกรรมการชุดเจรจาค่าจ้าง มีหลักการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานถูกต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมี การลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ การปฏิบัติงานด้วย ความยุติธรรม ผลงานได้มาตรฐาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงานภายในองค์การ การให้ คำปรึกษาแนะนำสมบูรณ์ ถูกต้อง การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง งานมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง และการกำหนดมาตรฐานสามารถใช้เป็น เครื่องมือในการฝึกสอนงานให้ได้รับการตอบสนองค่าตอบแทนที่ดี

การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า มีการดำเนินการในระบบทวิภาคีซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งฝ่าย บริหารองค์กรและสหภาพแรงงาน และการดำเนินงานในระบบไตรภาคีโดยมีองค์กรภายนอกเข้ามา

เกี่ยวข้อง เช่น สหพันธ์แรงงาน และหน่วยงานภาครัฐ โดยการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย การยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ ได้แก่ การยอมรับในองค์กรสหภาพแรงงาน บริหารจัดการด้วยความโปร่งใส มีความจริงใจต่อกันและยึดหลักความถูกต้องชอบธรรม การทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคีและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ โครงสร้างด้านแรงงานสัมพันธ์ ระบบการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ บริหารโดยหลักสุจริตและความเป็นธรรม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการขจัดความขัดแย้ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร เจริญสิทธิกุล (2546) ศึกษาถึง แรงงานสัมพันธ์ขององค์กรธุรกิจในวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงานศึกษากรณี บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด พบว่า บริษัทมีนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพมีการนำเอาหลักวิชาการและแนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ทำให้องค์กรสามารถมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการทุกฝ่าย แต่ยังพบปัญหาจากการสับเปลี่ยนผู้บริหารชาวต่างชาติ การเข้าออกของพนักงาน ทำให้ขาดการเชื่อมต่อนโยบาย หลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้กำหนดไว้ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์เท่าที่ควร และมีสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนงค์ มหาวงษ์ (2547) ศึกษาถึง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสหภาพแรงงานที่ศึกษาสามารถแก้ไขให้ทุเลาลงได้ ถ้านายจ้างยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงานที่ได้กระทำตามกฎหมาย และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ตลอดจนการรับฟังข้อเสนอแนะ สหภาพแรงงานต้องปรับปรุงและเพิ่มวิธีการสื่อสารให้สมาชิกได้รับทราบความคืบหน้าในการบริหารงานและรณรงค์ในหลาย ๆ รูปแบบเพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิกให้ได้มากที่สุดอันเป็นการเพิ่มความมั่นคงให้แก่สหภาพแรงงานอีกด้วย และรัฐควรมีบทบาทส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันของสหภาพแรงงาน และส่งเสริมอย่างจริงจังให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล (2550) ศึกษาถึง การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า การส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงมีแนวทางที่สำคัญ คือ การยอมรับและสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานโดยใช้ระบบทวิภาคี ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ให้การฝึกอบรมแก่คณะกรรมการสหภาพ และมีฝ่ายบุคคลที่เป็นมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากพื้นฐานการวิจัย ต่อไปนี้

1. จากการวิจัยพบว่าสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดจากการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะด้านการกำหนดนโยบายมักจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นจึงเสนอให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงการกำหนดนโยบายภายในองค์กร โดยเฉพาะนโยบายที่ลูกจ้างมีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง คือ การรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานระดับล่าง รวมทั้งความชัดเจนของนโยบาย ไม่ขัดต่อกฎหมาย และมีเป็นธรรมต่อลูกจ้างอย่างทั่วถึง

2. จากการวิจัยพบว่าการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมุ่งเน้นในการรักษาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของสมาชิก และเรียกร้องผลประโยชน์ให้ฝ่ายลูกจ้างอย่างเดียว ดังนั้นจึงเสนอให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีการดำเนินงานมุ่งรักษาผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย โดยการหาความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ผลประโยชน์ใดของฝ่ายนายจ้างที่ล่วงล้ำสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างจะต้องไม่เกิดขึ้น และผลประโยชน์ของลูกจ้างที่ส่งผลเสียต่อฝ่ายนายจ้างจะต้องไม่เกิดขึ้น โดยผลประโยชน์ต่าง ๆ นี้จะต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย

3. จากการวิจัยพบว่าการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ มีการดำเนินงานแบบร่วมมือกันทั้งสองฝ่ายในระบบทวิภาคี ดังนั้นจึงเสนอให้ฝ่ายนายจ้างมุ่งเน้นการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างจะต้องยอมรับองค์กรลูกจ้าง และให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กร เช่น การเป็นคณะกรรมการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพราะองค์กรของลูกจ้างจะช่วยเป็นสื่อกลางและประสานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการวางโครงสร้างหน่วยงานที่ดูแลการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรงโดยจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงาน สามารถให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานทั้งแก่ฝ่ายบริหารขององค์กร และเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรของลูกจ้างในกรณีพนักงานมีปัญหาต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและเป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน

4. จากการวิจัยพบว่าการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจกัน ดังนั้นจึงเสนอให้องค์กรให้ความสำคัญต่อการสื่อสาร โดยบริษัทต้องกำหนดนโยบายด้านการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน มีการสื่อสารจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน โดยการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน

5. จากการวิจัยพบว่าการยอมรับซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยฝ่ายนายจ้างจะต้องแสดงความจริงใจให้ลูกจ้างเห็นก่อน เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง การรับข้อร้องทุกข์และแก้ปัญหาให้กับพนักงานโดยเร็วที่สุด การบริหารงานที่จะต้องเข้าถึงพนักงานเพื่อให้ได้ใจพนักงาน เป็นต้น

6. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสาเหตุและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เท่านั้น ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงไม่สามารถอ้างอิงกับองค์กรประเภทธุรกิจ
อื่น ๆ ได้ เช่น ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจบริการ ธุรกิจปิโตรเลียม ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ และธุรกิจรับเหมาค่าแรง เป็นต้น

7. ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ มีขอบเขตเฉพาะการศึกษาในกลุ่มกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ดังนั้นผลที่ได้จากการวิจัยจึงเป็นข้อมูลที่สะท้อนจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในหัวข้อ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กรทำให้มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นฐานเสียงขององค์กรแรงงาน หรือองค์กรทางการเมือง

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานโดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการหาความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์แบบบูรณาการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). *ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: เรียงสามกราฟฟิคดีไซด์.

การนิคมอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2554). *รายงานประจำปี 2554 การนิคมอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก www.ieat.go.th

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2555). *หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เกื้อจิตร ธีระกาญจน์. (2553). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จรรยา, นามสมมติ. (2555, 22 สิงหาคม). กรรมการสหพันธ์แรงงานฯ. สัมภาษณ์.

จำนงค์ มหาวงษ์. (2547). *ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จำเนียร จวงตระกูล. (2550). *การวิจัยเชิงคุณภาพ : เขียนเสนอโครงการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกอย่างไรให้ได้รับอนุมัติ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

_____. (2551). *การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาประเทศ(1)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

_____. (2551). *การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาประเทศ(2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

_____. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

ชวลิต สละ. (2551). *หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชคชัย สุทธาเวส และคณะ. (2549). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: ฟินิกซ์ คอนซัลติ้ง กรุ๊ป.

ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล. (2550). *การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระวิทย์ วงศ์เพชร. (2552). *ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน: ศึกษากรณีสหภาพแรงงานยอนด้าแห่งประเทศไทย.* ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐวุฒิ, นามสมมติ. (2555, 10 สิงหาคม). เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สัมภาษณ์.

นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2550). *แรงงานภาคอุตสาหกรรมกับการเรียนรู้และต่อสู้เพื่อสวัสดิการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง.

นภา, นามสมมติ. (2555, 2 สิงหาคม). ผู้จัดการฝ่ายบุคคล-ธุรการ. สัมภาษณ์.

นันทิดา, นามสมมติ. (2555, 5 สิงหาคม). เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สัมภาษณ์.

บวร ชื่นจิตต์. (2550). *บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ : กรณีศึกษาบริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด.* สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บัณฑิตย์ ธรรมตรีรัตน์. (2534). *โฉมหน้าแรงงานไทย.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน.

ฝ่ายวิชาการสูตรไพศาล. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11.* กรุงเทพฯ: สูตรไพศาล.

พรชัย, นามสมมติ. (2555, 20 สิงหาคม). ประธานสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์.

ไพจิตร, นามสมมติ. (2555, 4 สิงหาคม). ประธานสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์.

ไพโรจน์, นามสมมติ. (2555, 24 สิงหาคม). เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์. สัมภาษณ์.

ไพโรจน์ บาลัน. (2553). *การเจรจาต่อรอง.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ยิ่งยศ, นามสมมติ. (2555, 28 สิงหาคม). ผู้จัดการฝ่ายบุคคล-ธุรการ. สัมภาษณ์.

วินัย, นามสมมติ. (2555, 9 สิงหาคม). ประธานสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์.

วิภาพร, นามสมมติ. (2555, 4 สิงหาคม). ผู้จัดการฝ่ายบุคคล-ธุรการ. สัมภาษณ์.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: โฟรเพซ.

_____. (2551). *ครบเครื่องเรื่องการเจรจาต่อรอง.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

_____. (2554). *แรงงานสัมพันธ์: กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง.* กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2554). *แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วิเชียร, นามสมมติ. (2555, 14 สิงหาคม). หัวหน้างานแรงงานสัมพันธ์. สัมภาษณ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.

วิรัตน์ สุวรรณรัตน์. (2545). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิพร เจริญสิทธิกุล. (2546). *แรงงานสัมพันธ์ขององค์กรธุรกิจในวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงานศึกษากรณีบริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมคิด บางโม. (2551). *แรงงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: เอส เค บุ๊คส์.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2538). *ปัญหาแรงงานไทยประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)*. เข้าถึงได้จาก www.nesdb.go.th

สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2555). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส 2/2555 (เมษายน-มิถุนายน 2555)*. ชลบุรี, เข้าถึงได้จาก www.nesdb.go.th

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *รายงานสรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2554 และแนวโน้มปี 2555*. เข้าถึงได้จาก www.oie.go.th

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2553). *พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*. เข้าถึงได้จาก www.relation.labour.go.th

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2553). *สถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน จำแนกตามจังหวัดทั่วราชอาณาจักร (2551 – 2553)*. เข้าถึงได้จาก www.relation.labour.go.th

สังศิต พิริยะรังสรรค์. (2546). *แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดาศิริ วศวงค์. (2553). *คำบรรยาย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

สุนทร, นามสมมติ. (2555, 26 สิงหาคม). ประธานสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์.

สุบัทมา ตันตยาภินันท์. (2554). *ความแตกต่างภายในองค์กรกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุรพล ปธานวนิช. (2543). *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ ฟรีดริค แอแบร์ท.

อดิศร, นามสมมติ. (2555, 25 สิงหาคม). ประธานสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์.

อานนท์, นามสมมติ. (2555, 27 สิงหาคม). กรรมการสหพันธ์แรงงานฯ. สัมภาษณ์.

Clark, V. L. P. & Creswell, J. W. (2008). *The mixed methods reader*. Thousand Oaks: Sage.

_____ . (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage.

Creswell, J. W. (2003). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approachs*. Thousand Oaks: Sage.

_____ . (2009). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approachs*. Thousand Oaks: Sage.

Dunlop, J. T. (1993). *Industrial relations system*. Boston: Harvard Business School.

Salamon, M. (2000). *Industrial relations theory and practice*. Great Britain: Ashford Colour.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๖๖๗

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัทไอเอซไอ เทอร์โบ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นายธนพนธ์ ศรีทอง รหัสประจำตัว ๕๑๙๒๘๙๗๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องการจัดตั้งและดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมี ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษา และทำการวิจัย ทั้งนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน จำนวน ๒๒๙ คน

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙
โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๒๖๑

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ประธานสหภาพแรงงานไอเอชไอ ประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบอนุญาตทำการวิจัยในสหภาพแรงงานไอเอชไอ ประเทศไทย
๒. แบบสำรวจ

ด้วย นายธนพนธ์ ศรีทอง รหัสประจำตัว ๕๑๙๒๘๙๗๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องการจัดตั้งและดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมี ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษา และทำการวิจัย ทั้งนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสหภาพแรงงานไอเอชไอ ประเทศไทย จำนวน ๒๒๙ คน

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙
โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙

แบบอนุญาตการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในสหภาพแรงงานไอเอชไอ ประเทศไทย

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ..... ในนามของผู้บริหารสหภาพแรงงานไอเอชไอ ประเทศไทย

☑ อนุญาต

☐ ไม่อนุญาต เนื่องจาก .....

ให้นายธนพนธ์ ศรีทอง นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ของคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ทำการเก็บข้อมูล เพื่อทำการวิจัยในพื้นที่

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ หากตอบแบบอนุญาตเรียบร้อยแล้ว กรุณาติดต่อ นายธนพนธ์ ศรีทอง โทรศัพท์ ๐๘-๖๘๖๔-๑๖๔๖

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ที่ ๕/๒๕๕๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาเค้าโครงวิทยานิพนธ์
เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี : การวิจัยแบบผสม

หัวหน้าโครงการวิจัย นายธนพนธ์ ศรีทอง
หน่วยงานที่สังกัด นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เค้าโครงวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยกลุ่มตัวอย่างและผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงร่างวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้จนถึงวันที่ ๒๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖

ออกให้ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)
ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๖๖/๒๕๕๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย นายธนพนธ์ ศรีทอง
หน่วยงานที่สังกัด นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงร่างวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยกลุ่มตัวอย่างและผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้จนถึงวันที่ ๓๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ออกให้ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ลงนาม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)
ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ 1 สาเหตุของการจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดจากอะไร

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
2. สหภาพแรงงานในบริษัทท่านมีประวัติความเป็นมาอย่างไร

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบทบาท หน้าที่ และการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

1. สหภาพแรงงานมีบทบาท และหน้าที่อย่างไร
2. นโยบายในการบริหารสหภาพแรงงานเป็นอย่างไร และมีการดำเนินงานตามแนวนโยบายอย่างไร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

1. การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร
2. ฝ่ายบริหารขององค์กรมีบทบาทต่อการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างไร

ส่วนที่ 4 อื่น ๆ

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 7 หน้า ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5 นาที โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์
ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนที่ 1 นี้เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวท่าน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความตามความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ F1 ☐
   - ☐ S1
   - ☐ S2
2. อายุ F2 ☐
   - ☐ 18 – 28 ปี
   - ☐ 29 – 39 ปี
   - ☐ 40 – 49 ปี
   - ☐ 50 ปี ขึ้นไป F3 ☐
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
   - ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
   - ☐ ปวช. / มัธยมศึกษาตอนปลาย
   - ☐ ปวส. / อนุปริญญา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส F4 ☐
   - ☐ X1
   - ☐ X2
   - ☐ X3

สำหรับผู้วิจัย

5. ตำแหน่งงาน F5 ☐

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน ☐ ช่างเทคนิค
☐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน ☐ หัวหน้างาน
☐ ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน F6 ☐

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ☐ 21 ปี ขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน F7 ☐

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 15,000 บาท
☐ 15,001 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 25,000 บาท
☐ 25,001 บาท ขึ้นไป

8. บทบาทหน้าที่ในสหภาพแรงงาน F8 ☐

☐ U1 ☐ U2
☐ U3 ☐ U4
☐ U5 ☐ U6

9. ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน F9 ☐

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 2 ปี ☐ 3 - 4 ปี
☐ 5 – 6 ปี ☐ 6 ปี ขึ้นไป

10. สาเหตุที่ท่านสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) F10 ☐

☐ การบริหารงานของฝ่ายบริหาร ☐ การบริหารงานของหัวหน้างาน
☐ การประเมินผลงาน/เลื่อนตำแหน่ง ☐ ผลประโยชน์(เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส)
☐ เพื่อนร่วมงาน ☐ ผู้นำสหภาพแรงงานฯ
☐ อื่น ๆ .....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ในส่วนที่ 2 นี้ เกี่ยวกับสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ด้านการบริหารจัดการองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฝ่ายบริหารขององค์กรมีผลทำให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน					
2	ฝ่ายบริหารเน้นการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
3	ฝ่ายบริหารงานองค์กรเน้นหลักความรู้ความสามารถของพนักงาน					
4	ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น					
5	ฝ่ายบริหารขององค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย					
6	ฝ่ายบริหารมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง					
7	ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญต่อพนักงานและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน					
8	ฝ่ายบริหารเอาใจใส่ต่อการร้องทุกข์ปัญหาต่างๆของพนักงาน					
9	ฝ่ายบริหารใส่ใจเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน					
10	การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน					
ข้อ	**ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ**	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
1	ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายค่าจ้างต่ำ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการจัดตั้งสหภาพ					
2	ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้น้อย จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการจัดตั้งสหภาพ					
3	ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด					
4	ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้พนักงานเฉพาะคนบางกลุ่ม					

ข้อ	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านเห็นว่า ควรให้ฝ่ายบริหารเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม					
6	ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานหลังเกษียณอายุ					
7	ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายสวัสดิการให้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นแล้วบริษัทจ่ายผลประโยชน์น้อยกว่า					
8	ท่านเห็นว่า ที่บริษัทจ่ายโบนัสและการปรับเงินเดือนให้ ท่านมีความพึงพอใจหรือไม่					
9	ท่านพึงพอใจต่อการประเมินผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่งหรือไม่					
10	ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
ข้อ	**ด้านองค์กรภายนอก**	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
1	ท่านเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน					
2	ท่านเห็นว่าท่านได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน					
3	ท่านเห็นว่าบริษัทอื่นๆที่มีสหภาพแรงงานแล้วมีผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีขึ้น					
4	ท่านเห็นว่าท่านถูกชักชวนให้จัดตั้งสหภาพหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯโดยยังไม่ทราบว่าจะมีประโยชน์อย่างไร					
5	ท่านเห็นว่าเพื่อนๆ ญาติ ที่มาทำงานและเห็นว่ามีสหภาพแรงงานเมื่อยื่นข้อเรียกร้องผลประโยชน์ให้ลูกจ้างได้มากขึ้น					
6	ท่านเห็นว่ากฎหมายเปิดโอกาสให้จัดตั้งสหภาพแรงงานได้ง่าย					
7	ท่านเห็นว่าควรเอาอย่างบริษัทใกล้เคียงที่มีสหภาพแรงงาน					
8	ท่านต้องการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น					

ข้อ	ด้านองค์กรภายนอก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ท่านเห็นว่าสมาชิกในกลุ่มต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอก					
10	ท่านเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน					
11	ท่านเห็นว่าเป็นการสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์กับบริษัทหรือไม่					
12	ท่านเห็นว่านโยบายของรัฐบาล เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ กฎหมายแรงงาน มีผลทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ในส่วนที่ 3 นี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

ข้อ	การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	สหภาพแรงงานรักษาผลประโยชน์และสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างจริงจัง					
2	ท่านเห็นว่าสหภาพแรงงานดำเนินงานตามกฎหมายหรือไม่					
3	สหภาพแรงงานตระหนักถึงการมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายจ้าง					
4	สหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ					
5	สหภาพแรงงานและคณะกรรมการสหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี					
6	สหภาพแรงงานยินดีให้ความร่วมมือทำกิจกรรมกับบริษัทตามที่บริษัทจัดกิจกรรม					
7	คณะกรรมการสหภาพแรงงานบริหารงานด้วยความสื่อสัตย์สุจริต					
8	สหภาพแรงงานจัดกิจกรรมท่านเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สหภาพแรงงานจัด					

ข้อ	การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	สหภาพแรงงานยินดีให้ท่านสามารถตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้ตลอดเวลา					
10	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสหภาพแรงงาน					
11	สหภาพแรงงานและบริษัทปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี					
12	สหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการอบรมความรู้ให้กับสมาชิก					
13	สหภาพแรงงานมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับบริษัทเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ในส่วนที่ 4 นี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

ข้อ	การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	บริษัทมีนโยบายการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน					
2	บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง					
3	บริษัทให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจน					
4	บริษัทให้การยอมรับองค์กรสหภาพแรงงานของลูกจ้าง					
5	บริษัทยอมรับให้สหภาพแรงงานมีส่วนในการการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ					
6	บริษัทอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน					
7	บริษัทหรือผู้แทนยินยอมให้คณะกรรมการเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา					

ข้อ	การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	บริษัทปฏิบัติต่อลูกจ้างเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ					
9	บริษัทมีหน่วยงานดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ					
10	บริษัทมีหน่วยงานด้านแรงงานสัมพันธ์และมีผู้บริหารที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี					
11	บริษัทมีการบริหารงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา					
12	ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่กับการได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับประเทศ					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ ในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

นายธนพนธ์ ศรีทอง

Text books

1. เพศ

   S1 = ชาย

   S2 = หญิง

2. สถานภาพสมรส

   X1 = โสด

   X2 = สมรส

   X3 = หม่าย / หย่าร้าง

3. บทบาทหน้าที่ในสหภาพแรงงาน

   U1 = ประธานสหภาพแรงงาน

   U2 = รองประธานสหภาพแรงงาน

   U3 = เลขานุการสหภาพแรงงาน

   U4 = ผู้เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงาน

   U5 = สมาชิกสหภาพแรงงาน

   U6 = กรรมการฝ่ายอื่นๆ

ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

INDEX OF CONSISTENCY

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์กร

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	1	1	1	1	0	0.80
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	0	0.80
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1

INDEX OF CONSISTENCY

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผลประโยชน์และสวัสดิการ

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	0	0.80
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	0	0.80
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1

INDEX OF CONSISTENCY

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2 องค์กรภายนอก

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	0	0.80
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1

INDEX OF CONSISTENCY

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 3 การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1

INDEX OF CONSISTENCY

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 4 การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนสาเหตุการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ฝ่ายบริหารจัดการองค์กรมีผลทำให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน	103.60	153.076	.437	.911
ฝ่ายบริหารเน้นการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	104.10	145.886	.618	.908
ฝ่ายบริหารงานองค์กรเน้นหลักความรู้ความสามารถของพนักงาน	104.23	145.082	.646	.908
ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	104.33	148.437	.538	.910
ฝ่ายบริหารขององค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย	104.20	150.303	.623	.909
ฝ่ายบริหารมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง	104.17	151.592	.490	.911
ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญต่อพนักงานและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน	104.27	147.030	.620	.909
ฝ่ายบริหารเอาใจใส่ต่อการร้องทุกข์ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงาน	104.37	143.689	.750	.906
ฝ่ายบริหารใส่ใจเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	104.33	145.816	.703	.907

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	104.37	146.585	.641	.908
ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	103.70	162.700	-.166	.918
ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้น้อย จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	103.70	160.631	-.021	.917
ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด	104.20	151.614	.538	.910
ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้พนักงานเฉพาะคนบางกลุ่ม	104.37	151.275	.493	.911
ท่านเห็นว่า ควรให้ฝ่ายบริหารเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม	103.83	155.523	.356	.912
ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานหลังเกษียณอายุ	103.90	155.748	.293	.913
ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายสวัสดิการให้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นแล้วบริษัทจ่ายผลประโยชน์น้อยกว่า	104.17	153.730	.490	.911
บริษัทจ่ายโบนัสและการปรับเงินเดือนให้ ท่านมีความพึงพอใจหรือไม่	103.97	152.102	.446	.911
ท่านพึงพอใจต่อการประเมินผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	104.57	144.323	.653	.908
ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	104.30	148.493	.725	.908
ท่านเห็นว่าท่านได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	103.80	157.476	.190	.914
ท่านเห็นว่าเป็นการสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์กับบริษัทหรือไม่	103.87	155.775	.294	.913
ท่านเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	104.33	150.230	.452	.911
ท่านเห็นว่าบริษัทอื่น ๆ ที่มีสหภาพแรงงานแล้วมีผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีขึ้น	103.87	151.085	.449	.911
ท่านถูกชักชวนให้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยยังไม่ทราบว่าจะมีประโยชน์อย่างไร	104.37	152.171	.413	.912

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านเห็นว่าเพื่อน ๆ ญาติ ที่มาทำงานและบริษัทมีสหภาพแรงงานเมื่อยื่นข้อเรียกร้องขอผลประโยชน์ให้ลูกจ้างได้มากขึ้นกว่าไม่มี	103.90	154.093	.337	.913
ท่านเห็นว่ากฎหมายเปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ง่าย	104.10	153.472	.372	.912
ท่านเห็นว่าควรเอาอย่างบริษัทใกล้เคียงที่มีสหภาพแรงงาน	104.40	148.662	.520	.910
ท่านต้องการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น	104.63	147.068	.560	.910
ท่านเห็นว่าสมาชิกในกลุ่มต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอก	104.23	151.426	.561	.910
ท่านเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	104.27	153.306	.353	.913
ท่านเห็นว่านโยบายของรัฐบาล เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ กฎหมายแรงงานมีผลทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	104.07	150.271	.517	.910

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สหภาพแรงงานรักษาผลประโยชน์และสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างจริงจัง	40.77	39.633	.790	.934
ท่านเห็นว่าสหภาพแรงงานดำเนินงานตามกฎหมายหรือไม่	40.73	40.133	.585	.940
คณะกรรมการสหภาพแรงงานบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	41.07	39.237	.718	.936
สหภาพแรงงานยินดีให้ท่านตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้ตลอดเวลา	40.77	37.151	.783	.934
สหภาพแรงงานตระหนักถึงการมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายจ้าง	40.90	39.059	.677	.937
สหภาพแรงงานยินดีให้ความร่วมมือทำกิจกรรมกับบริษัทตามที่บริษัทจัดกิจกรรม	40.80	40.303	.620	.939
สหภาพแรงงานและบริษัทปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี	40.93	39.513	.757	.935

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการอบรมความรู้ให้กับสมาชิก	40.90	38.162	.852	.931
สหภาพแรงงานมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับบริษัทเป็นอย่างดี	40.93	40.340	.642	.938
สหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ	40.83	40.282	.699	.936
สหภาพแรงงานและคณะกรรมการสหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี	40.77	38.530	.633	.939
สหภาพแรงงานจัดกิจกรรมท่านเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สหภาพแรงงานจัด	40.93	37.926	.824	.932
ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสหภาพแรงงาน	40.87	37.913	.809	.933

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
บริษัทมีนโยบายการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน	36.23	25.357	.696	.851
บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	36.20	25.683	.628	.855
บริษัทให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจน	36.13	24.809	.640	.853
บริษัทให้การยอมรับองค์กรสหภาพแรงงานของลูกจ้าง	36.07	25.926	.472	.863
บริษัทยอมรับให้สหภาพแรงงานมีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ	36.43	25.151	.420	.871
บริษัทอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน	36.30	25.183	.683	.851
บริษัทหรือผู้แทนยินยอมให้คณะกรรมการเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา	36.17	25.454	.598	.856

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
บริษัทปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ	36.57	24.875	.614	.854
บริษัทมีหน่วยงานดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ	36.30	25.941	.505	.861
บริษัทมีหน่วยงานด้านแรงงานสัมพันธ์และมีผู้บริหารที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี	36.17	25.454	.598	.856
บริษัทมีการบริหารงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	36.50	25.224	.459	.866
ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่กับการได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับประเทศ	36.17	26.833	.485	.863

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ฝ่ายบริหารจัดการองค์กรมีผลทำให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน	187.43	497.220	.484	.956
ฝ่ายบริหารเน้นการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	187.93	490.547	.497	.956
ฝ่ายบริหารงานองค์กรเน้นหลักความรู้ความสามารถของพนักงาน	188.07	488.202	.548	.956
ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	188.17	492.282	.487	.956
ฝ่ายบริหารขององค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย	188.03	496.792	.508	.956
ฝ่ายบริหารมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง	188.00	498.138	.419	.957
ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญต่อพนักงานและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน	188.10	488.714	.593	.956
ฝ่ายบริหารเอาใจใส่ต่อการร้องทุกข์ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงาน	188.20	483.890	.689	.955

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ฝ่ายบริหารใส่ใจเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	188.17	486.489	.673	.956
การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	188.20	488.234	.604	.956
ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	187.53	511.223	.017	.958
ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้น้อย จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	187.53	507.637	.143	.957
ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด	188.03	495.068	.568	.956
ท่านเห็นว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้พนักงานเฉพาะคนบางกลุ่ม	188.20	495.821	.480	.956
ท่านเห็นว่า ควรให้ฝ่ายบริหารเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม	187.67	501.264	.424	.957
ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานหลังเกษียณอายุ	187.73	499.720	.426	.957
ท่านเห็นว่า บริษัทจ่ายสวัสดิการให้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นแล้วบริษัทจ่ายผลประโยชน์น้อยกว่า	188.00	498.966	.520	.956
บริษัทจ่ายโบนัสและการปรับเงินเดือนให้ ท่านมีความพึงพอใจหรือไม่	187.80	494.028	.536	.956
ท่านพึงพอใจต่อการประเมินผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	188.40	487.559	.541	.956
ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	188.13	492.326	.651	.956
ท่านเห็นว่าท่านได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	187.63	506.723	.182	.957
ท่านเห็นว่าเป็นการสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์กับบริษัทหรือไม่	187.70	502.079	.345	.957
ท่านเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	188.17	497.799	.343	.957
ท่านเห็นว่าบริษัทอื่น ๆ ที่มีสหภาพแรงงานแล้วมีผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีขึ้น	187.70	493.183	.504	.956

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านถูกชักชวนให้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยยังไม่ทราบว่าจะมีประโยชน์อย่างไร	188.20	497.062	.413	.957
ท่านเห็นว่าเพื่อน ๆ ญาติ ที่มาทำงานและบริษัทมีสหภาพแรงงานเมื่อยื่นข้อเรียกร้องขอผลประโยชน์ให้ลูกจ้างได้มากขึ้นกว่าไม่มี	187.73	497.237	.440	.957
ท่านเห็นว่ากฎหมายเปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ง่าย	187.93	498.754	.392	.957
ท่านเห็นว่าควรเอาอย่างบริษัทใกล้เคียงที่มีสหภาพแรงงาน	188.23	493.978	.437	.957
ท่านต้องการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น	188.47	492.051	.458	.957
ท่านเห็นว่าสมาชิกในกลุ่มต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอก	188.07	496.754	.519	.956
ท่านเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	188.10	498.300	.378	.957
ท่านเห็นว่านโยบายของรัฐบาล เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ กฎหมายแรงงานมีผลทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	187.90	494.714	.483	.956
สหภาพแรงงานรักษาผลประโยชน์และสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างจริงจัง	187.83	494.695	.665	.956
ท่านเห็นว่าสหภาพแรงงานดำเนินงานตามกฎหมายหรือไม่	187.80	492.993	.611	.956
คณะกรรมการสหภาพแรงงานบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	188.13	492.533	.644	.956
สหภาพแรงงานยินดีให้ท่านตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้ตลอดเวลา	187.83	488.971	.615	.956
สหภาพแรงงานตระหนักถึงการมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายจ้าง	187.97	487.344	.760	.955
สหภาพแรงงานยินดีให้ความร่วมมือทำกิจกรรมกับบริษัทตามที่บริษัทจัดกิจกรรม	187.87	494.947	.594	.956
สหภาพแรงงานและบริษัทปรึกษาหารือร่วมกันในระบบทวิภาคี	188.00	495.517	.595	.956

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการอบรมความรู้ให้กับสมาชิก	187.97	488.378	.783	.955
สหภาพแรงงานมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับบริษัทเป็นอย่างดี	188.00	495.172	.608	.956
สหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ	187.90	494.990	.658	.956
สหภาพแรงงานและคณะกรรมการสหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี	187.83	488.833	.619	.956
สหภาพแรงงานจัดกิจกรรมท่านเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สหภาพแรงงานจัด	188.00	490.069	.679	.956
ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสหภาพแรงงาน	187.93	491.168	.631	.956
บริษัทมีนโยบายการบริหารระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน	188.00	492.897	.694	.956
บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	187.97	495.689	.580	.956
บริษัทให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจน	187.90	493.541	.553	.956
บริษัทให้การยอมรับองค์กรสหภาพแรงงานของลูกจ้าง	187.83	500.557	.332	.957
บริษัทยอมรับให้สหภาพแรงงานมีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ	188.20	483.338	.673	.956
บริษัทอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน	188.07	494.616	.595	.956
บริษัทหรือผู้แทนยินยอมให้คณะกรรมการเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา	187.93	493.444	.602	.956
บริษัทปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ	188.33	493.471	.543	.956
บริษัทมีหน่วยงานดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ	188.07	497.789	.444	.957

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
บริษัทมีหน่วยงานด้านแรงงานสัมพันธ์และมีผู้บริหารที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี	187.93	493.444	.602	.956
บริษัทมีการบริหารงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	188.27	489.926	.553	.956
ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่กับการได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับประเทศ	187.93	501.030	.421	.957