

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นมาเพื่อพัฒนาประเทศ โดยกำหนดกำหนดนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลักราย โดยจากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย เมื่อ ปี พ.ศ. 2546 พบว่า อัตราการขยายตัวภาคอุตสาหกรรม มีการเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 4.2 ในไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2545 เป็นร้อยละ 11.2 ในไตรมาสเดียวกัน ของปี พ.ศ. 2546 และ จาก ร้อยละ 6.8 ในไตรมาสที่สองของปี พ.ศ. 2545 เป็นร้อยละ 11.0 ในไตรมาสเดียวกันของปี พ.ศ. 2546 ดังนั้นจะพบว่าเมื่อเปรียบเทียบระหว่างไตรมาสเดียวกันของปี พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2546 อัตราการขยายตัวภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

จากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว ได้ส่งผลทำให้สถานะการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเช่นกัน จากข้อมูลของสำนักงานสัมพันธ กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2546 ได้ประมาณการว่า มีการจ้างแรงงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 19.49 ในปี พ.ศ. 2546 จาก ร้อยละ 19.26 ในปี พ.ศ. 2545

เมื่อมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมสูงขึ้น การแข่งขันทางธุรกิจย่อมเพิ่มสูงขึ้น เรือรบ ๆ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจได้ หน่วยธุรกิจจำเป็นต้องหาวิธีเพิ่มขีดความสามารถของตน ด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การริเริ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ การเพิ่มคุณภาพผลผลิต การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ วิธีสำคัญอีกวิธีหนึ่งที่มักถูกมองข้ามอยู่เสมอ นั่นคือ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือการพัฒนากระบวนการสัมพันธภาพในสถานประกอบการนั่นเอง

ในช่วงที่ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังไม่ขยายตัวมากเช่นในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปในลักษณะใกล้ชิด ถ้อยทีถ้อยอาศัย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเป็นไปด้วยดี อาจเป็นเพราะขนาดสถานประกอบการยังไม่ใหญ่มากนัก ลักษณะการทำงานหรือกระบวนการผลิตยังไม่ซับซ้อน จำนวนลูกจ้างยังไม่มาก จากความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าว จึงทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างทั้งสองฝ่ายเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก หรือ หากเกิดขึ้นก็สามารถเจรจาพูดคุยเพื่อแก้ไขหรือระงับข้อขัดแย้งนั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และใช้เวลาไม่มากนัก

ต่อมาสภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องจาก ลักษณะ วิธีการดำเนินการผลิต มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งขนาดสถานประกอบการมี ขนาดใหญ่ขึ้น จำนวนลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น นายจ้างหรือฝ่ายจัดการจึงจำเป็นต้องมีการกำหนด กฎเกณฑ์ หรือ ระเบียบต่าง ๆ ขึ้นเพื่อควบคุมดูแลการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ของสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากระบบแรงงานสัมพันธ์จะเป็นตัวกำหนด บทบาท หน้าที่ สิทธิ ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติต่อกันของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน แก้ไข หรือระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในปัญหาแรงงาน โดยความสัมพันธ์ที่กล่าวมาข้างต้น จะมีสื่อกลางที่จะจัดการกับด้านแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว นั่นคือ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หากว่า แรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดี ก็ย่อมส่งผลให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดี ซึ่งจะทำให้ ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อันจะ เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจทั้งของลูกจ้างนายจ้าง ตลอดจนประเทศชาติโดยรวม

อย่างไรก็ตามการศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ส่วนใหญ่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา ความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเพียงปลายเหตุ การแก้ปัญหาคควรทำที่ ต้นเหตุ คือจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างอย่างไรเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหา ความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างขึ้นได้ จากความคิดและเหตุผลที่กล่าวนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันหรือลด ปัญหาและความขัดแย้ง ซึ่งเป็นการลดต้นทุนอันเกิดจากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากเหตุนี้เองทำให้ ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นกลไกพื้นฐานในการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่มุ่งศึกษาหา ปัจจัยที่ผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ เพื่อเป็นแนวทางสู่การส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

ซึ่งในประเทศไทยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มุ่งเน้น การศึกษาสถานประกอบการซึ่งมีสภาก ารแรงงาน อันทำให้เกิดความเข้าใจผิดได้ว่า สถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานนั้น ไม่มี ระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่มีการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี หรือ หากมีก็อาจไม่มีปัญหาด้าน แรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ผิด เพราะสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ก็มีระบบ แรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกันกับสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน หากแต่มีการจัดการด้าน แรงงานสัมพันธ์ผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จึงน่าจะศึกษาว่าในสถานประกอบการซึ่งไม่มีสหภาพ มี แนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เช่นไรจึงสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยผู้ศึกษาเน้นที่จะศึกษาถึงปัจจัยและเงื่อนไขที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี เนื่องจากจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมอีกจังหวัดหนึ่ง จากข้อมูลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี วันที่ 30 มิถุนายน 2544 พบว่า มีสถานประกอบการในเขตจังหวัดชลบุรี ทั้งสิ้น จำนวน 6,927 แห่ง แต่มีสหภาพแรงงานเพียง 46 แห่ง คิดเป็น 0.66 % ที่เหลือจำนวน 6,881 แห่ง คิดเป็น 99.34 % ไม่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นจำนวนที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษา ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เนื่องจากมีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา และก่อกำกับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีสถานประกอบการค่อนข้างมาก เป็น จำนวนถึง 231 แห่ง (ข้อมูลจาก: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 3 ก.พ. 2547) เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ใกล้ชุมชน มีการลงทุนจัดตั้งสถานประกอบการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พิจารณาจากข้อมูลของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า มีสถานประกอบการเพิ่มขึ้นเป็น 231 แห่ง ในเดือน ก.พ. 2547 จากเดิม 216 แห่ง ในเดือน ต.ค. 2546 ทำให้สามารถดึงดูดแรงงานจำนวนมากให้เข้ามาทำงานได้ง่าย

ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน 214 แห่ง โดยแบ่งประเภทอุตสาหกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ อุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 201 แห่ง และ อุตสาหกรรมการบริการจำนวน 13 แห่ง (ข้อมูลจาก : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 3 ก.พ. 2547) เนื่องจากเป็นประเภทอุตสาหกรรมที่เข้าใจง่าย และสามารถแบ่งได้ชัดเจน รวมทั้งกิจกรรมหลักของกิจการยังต่างกันมาก ซึ่งอาจทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่ต่างกันอย่างชัดเจน และ ตามขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือสถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 76 แห่ง, สถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 104 แห่ง, สถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 34 แห่ง (ข้อมูลจาก : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 3 ก.พ. 2547) เนื่องจากขนาดของสถานประกอบการและจำนวนพนักงานที่มีต่างกัน อาจทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่ต่างกัน โดยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน เป็นไปในลักษณะด้อยที่ด้อยอาศัย ซึ่งมีตัวแทนของลูกจ้างรวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของฝ่ายลูกจ้างเสนอต่อฝ่ายนายจ้างหรือผู้บริหาร ทั้งเสนอต่อผู้บริหาร โดยตรง รวมทั้งเสนอผ่านที่ประชุมคณะกรรมการต่างๆ ของสถานประกอบการ

การศึกษาเพื่อหาแนวทางสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากต่อ สถานประกอบการหากฝ่ายจัดการสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพย่อมเกิดปัญหา ตามมามากมาย โดยเฉพาะ โลกแห่งการแข่งขันเช่นในปัจจุบันหากสถานประกอบการใดไม่มีการ บริหารด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ อาจทำให้ต้องเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ให้กับสถานประกอบการอื่นที่มีการบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกว่า การศึกษาหาแนวทางเพื่อ ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานประกอบการ ที่มีทั้งประสิทธิภาพ สันติสุขและ สมานฉันท์ ก็เป็นสิ่งที่สมควรกระทำ เพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มผลิตภาพ ผลิตผล ลดต้นทุนการผลิต และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ธุรกิจได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังอาจเป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประ โยชน์ และความเป็นธรรมให้แก่ทุกฝ่าย อันจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศไทยโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีของสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ในด้านปัจจัยที่ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แยกตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของ สถานประกอบการ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ใน สถานประกอบการ ระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

คำถามสำหรับการวิจัย

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันหรือไม่
3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความ คิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันหรือไม่

4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ที่สอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน
2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน
3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน
4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ที่ไม่สอดคล้องกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ลักษณะของสถานประกอบการที่ศึกษา
 - 1.1 เป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
 - 1.2 เป็นสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน
2. ศึกษาโดยแบ่งประเภทอุตสาหกรรมเป็น 2 ประเภท คือ
 - 2.1 อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 201 แห่ง
 - 2.2 อุตสาหกรรมการบริการ จำนวน 13 แห่ง
3. ศึกษาโดยแบ่งขนาดสถานประกอบการเป็น 3 ประเภท คือ
 - 3.1 สถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 76 แห่ง
 - 3.2 สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 104 แห่ง
 - 3.3 สถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 34 แห่ง
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ
 - 4.1.1 ตัวแทนนายจ้าง / เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน จำนวนประมาณ 214 แห่ง รวม 214 คน
 - 4.1.2 ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ของสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ในเขต

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวนประมาณ 24,606 คน

4.2 ในกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของเครชชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2535, หน้า 80) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

4.2.1 ตัวแทนนายจ้าง/เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 138 คน

4.2.2 ลูกจ้าง ของสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 378 คน

และทำการสุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งเป็นพวก (Stratified Random Sampling) ตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดของสถานประกอบการ

5. ตัวแปรที่ศึกษา

5.1 ตัวแปรต้น เพื่อตอบคำถามสำหรับการวิจัยข้อ 1 2 และ 3 คือ

5.1.1 ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง จำแนกตาม ประเภทอุตสาหกรรม ได้ดังนี้

5.1.1.1 อุตสาหกรรมการผลิต

5.1.1.2 อุตสาหกรรมการบริการ

5.1.2 ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง จำแนกตาม ขนาดของสถานประกอบการ ได้ดังนี้

5.1.2.1 สถานประกอบการขนาดใหญ่

5.1.2.2 สถานประกอบการขนาดกลาง

5.1.2.3 สถานประกอบการขนาดเล็ก

ตัวแปรต้น เพื่อตอบคำถามสำหรับการวิจัยข้อ 4 คือ ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

5.2 ตัวแปรตาม คือ

5.2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

5.2.1.1 เงินเดือนและค่าจ้าง

5.2.1.2 สวัสดิการ

5.2.1.3 การติดต่อสื่อสาร

5.2.1.4 การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ

5.2.1.5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

5.2.1.6 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.2.1.7 ความปลอดภัยในสถานประกอบการ

5.2.1.8 นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

5.2.1.9 ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

5.2.2 แนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ใน

สถานประกอบการ

5.2.2.1 เงินเดือนและค่าจ้าง

5.2.2.2 สวัสดิการ

5.2.2.3 การติดต่อสื่อสาร

5.2.2.4 การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ

5.2.2.5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

5.2.2.6 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.2.2.7 ความปลอดภัยในสถานประกอบการ

5.2.2.8 นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

5.2.2.9 ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

6. ขอบเขตของเนื้อหา

6.1 การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ ต้องทำการจัดพฤติกรรมที่เป็นแรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ และ สร้างสรรค์แรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีในด้าน

6.1.1 เงินเดือนและค่าจ้าง

6.1.2 สวัสดิการ

6.1.3 การติดต่อสื่อสาร

6.1.4 การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ

6.1.5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

6.1.6 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6.1.7 ความปลอดภัยในสถานประกอบการ

6.1.8 นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

6.1.9 ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

6.2 ศึกษาโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายดังนี้

6.2.1 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

6.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จากการตอบแบบสอบถามของตัวแทนนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อันนำไปสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการให้พัฒนาไปในทางที่ดี ป้องกันปัญหาความขัดแย้งทางด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ
2. ได้ทราบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเพื่อหาแนวทางที่จะส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ (แม้จะมีขนาดสถานประกอบการและประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน)
3. เพื่อทราบแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป เช่น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบและขยันขันแข็ง การมีระบบการบริหารบุคคลที่เป็นธรรม มีการสื่อข้อความที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง คือนายจ้างได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น
4. ได้ทราบแนวคิดระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ เพื่อหาแนวทางที่จะส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ โดยแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การต่อรองร่วมกัน การร่วมมือกันในสถานประกอบการ การไขข้อขัดข้องใจของพนักงานและการยุติข้อพิพาททางแรงงาน นอกจากนี้แรงงานสัมพันธ์ยังได้รับอิทธิพลจากรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐบาล รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม และศาสนาที่สถานประกอบการนั้นดำเนินอยู่ ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวเหล่านี้จะสะท้อนออกมาในรูปของ “กฎเกณฑ์” ที่ถูกบังคับใช้ในสถานประกอบการ อาทิ บทบัญญัติ ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและ

ลูกจ้างทั้งแบบรายบุคคลและแบบข้อตกลงร่วม รวมไปถึงการตัดสินใจของอนุญาโตตุลาการหรือศาลแรงงาน และระเบียบข้อบังคับในการทำงานต่าง ๆ (ดวงใจ วงศ์ศรีสกุล, 2541, หน้า 16)

2. แรงงานสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือ ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายกับบุคคลอื่นในสังคม ที่เป็นไปในทิศทางบวกหรือสร้างสรรค์

3. สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการจ้างงานเกิน 200 คน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

4. สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการจ้างงานเกิน 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

5. สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

6. อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง กิจการที่ทำการเปลี่ยนแปลงวัตถุหรือส่วนประกอบของวัตถุให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมไปถึงการประกอบชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้น และการคัดแปรรูปสินค้า (www.nso.go.th/thai/tsic/d.htm)

7. อุตสาหกรรมการบริการ หมายถึง กิจการที่ดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นหรือกิจการอื่น

8. นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงจ้างลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการ โดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนหรือจัดการแทนนิติบุคคลหรือบุคคลผู้อยู่ในฐานะฝ่ายจัดการ ในที่นี้ให้หมายรวมถึงตัวแทนนายจ้าง

9. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับจ้างให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ซึ่งในที่นี้หมายถึงลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเดียวกับนายจ้าง

10. ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องหรือผลักดันให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

11. เงินเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน (เกรียงศักดิ์ เขียวขิง, 2543,

หน้า 260)

12. ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่พนักงานได้รับจากการทำงานโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงการทำงาน (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543, หน้า 260)

13. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 794)

14. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ศิลปะในการส่งข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530, หน้า 638) ในที่นี้ หมายถึง การติดต่อสื่อสารในสถานประกอบการ ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

15. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ หมายถึง การที่ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในความก้าวหน้าหรือถอยหลังของกิจการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530, หน้า 663) โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็น ร้องทุกข์ ขอร้องหรือ กิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานประกอบการซึ่งอาจทำได้โดยตรง หรือผ่านคณะกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง

16. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลได้รู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ (เสนาะ ตีเขว, 2534, หน้า 127)

17. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นโดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (Anthony & Nicholson, 1977, p. 153 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543, หน้า 166)

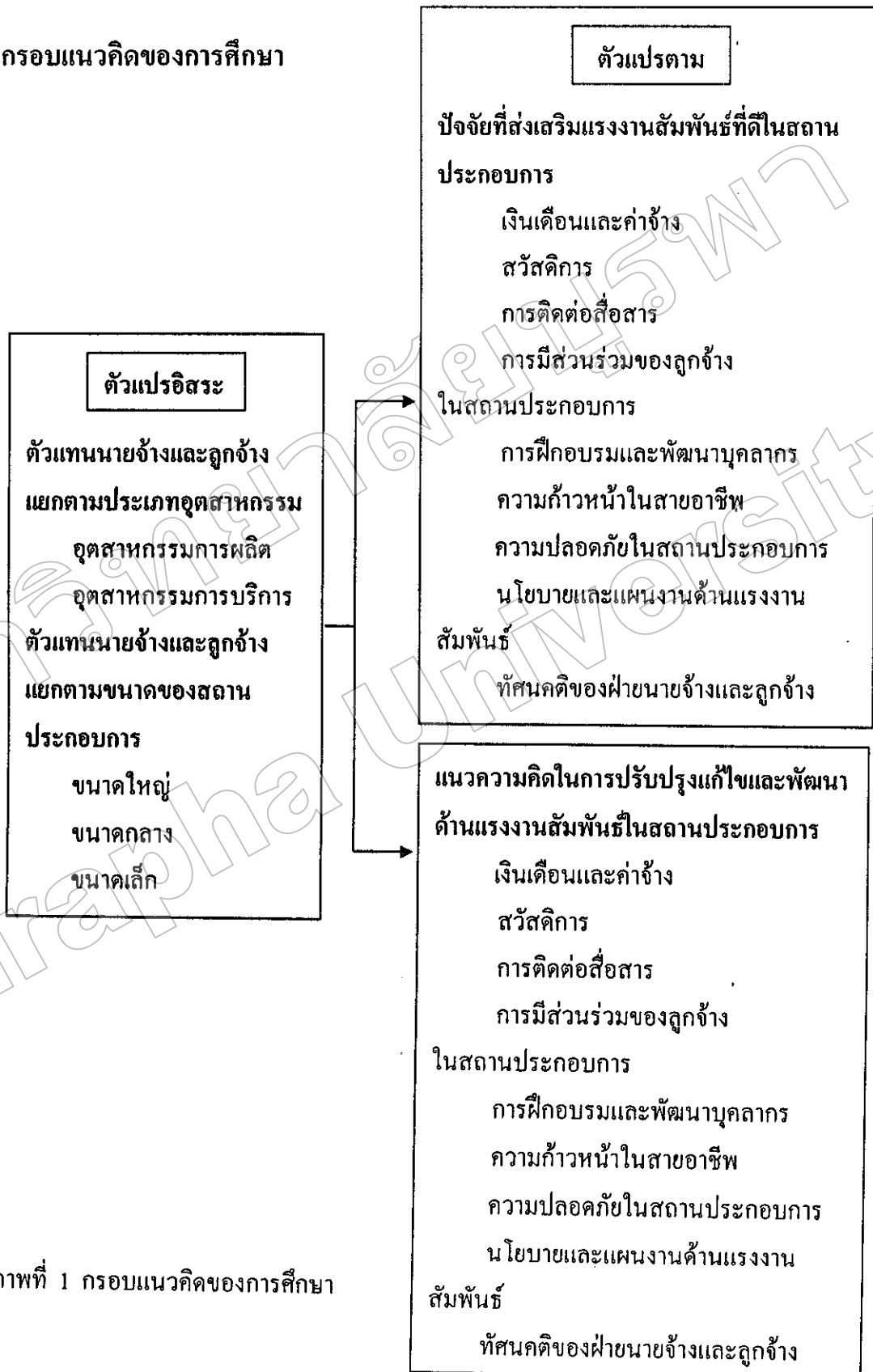
18. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง ความเจริญในอาชีพการทำงานขึ้นตามลำดับ

19. ความปลอดภัย ในสถานประกอบการ หมายถึง การป้องกันพนักงานจากการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ อันตรายที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Work-related Accidents) (Mondy & Noe, 1996, p. 432 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543, หน้า 312)

20. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดขึ้นและดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด

21. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หมายถึง ความคิดของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หมายถึง ความคิดของบุคคลในสถานประกอบการที่มีต่อสิ่งที่อยู่ในสถานประกอบการ ได้แก่ ความคิดที่มีต่อนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อนร่วมงาน สถานประกอบการ รวมทั้งความคิดที่มีต่อการแรงงานสัมพันธ์

กรอบแนวคิดของการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา