

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

พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม

พระพงษ์ สุนทรวิภาต

29 ส.ค. 2560
369932

11/001

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาไทยศึกษา

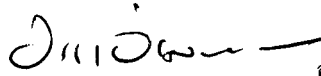
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

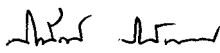
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ พี่ระพงษ์ สุนทรวิภาต ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

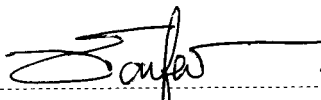
(ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

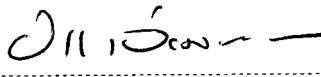
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต



.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชายนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)



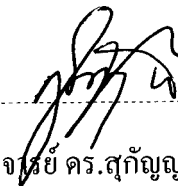
.....กรรมการ

(ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา บูรณาเดชาชัย)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(ดร.นุญรอด บุญเกิด)

วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา นูรณาเดชาชัย ประธานหลักสูตรปริญญาโทการสื่อสารการตลาด คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.อนรรตน์ อนันตนาทร อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากประธานชมรมผู้บริหารบุคคล ประธานและคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ไข่มุกด์ แสงสุวรรณ และบุคคลในครอบครัวทุกคน ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตา แต่ บุพการี นูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พีระพงษ์ สุนทรวิภาต

53810036: สาขาวิชา: ไทยศึกษา; ปร.ด. (ไทยศึกษา)

คำสำคัญ: พัฒนาการ/ บทบาท/ สหภาพแรงงาน/ วัฒนธรรม/ ภาคตะวันออก

พีระพงษ์ สุนทรวิภาต: พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม (THE DEVELOPMENT AND ROLE OF LABOR UNIONS IN THE EASTERN REGION OF THAILAND : A CULTURAL ANALYSIS) คณะกรรมการควบคุม คุยฉินิพนธ์: ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, Ph.D., สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, Ph.D. 315 หน้า. ปี พ.ศ. 2557.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบถึงพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน และศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมมีผลต่อการพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน

พัฒนาการของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก มีความเติบโตอย่างมากในเรื่องจำนวนสหภาพ แต่ด้านบทบาทและเคลื่อนไหวของสหภาพมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป บทบาทส่วนใหญ่จำกัดอยู่เฉพาะตัวผู้นำและกรรมการสหภาพ แรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจกิจกรรมของสหภาพ และไม่มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทของสหภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพเพราะมีความต้องการได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนไหวของสหภาพมากกว่าการร่วมเคลื่อนไหวต่อรองกับนายจ้าง เกณฑ์สหภาพแรงงานในภาคตะวันออกส่วนใหญ่ขาดความรู้และประสบการณ์ อาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก ไม่มีผลงานที่เด่นชัดในเรื่องการต่อสู้สิทธิแรงงาน ถูกมองว่ามีผลประโยชน์จาก และไม่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกทำให้ไม่มีพลังที่จะสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพ

วัฒนธรรมที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ได้แก่ วัฒนธรรมความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมความเป็นอัตลักษณ์ของคนภาคอีสานที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ไม่สนใจในเรื่องการเคลื่อนไหว และไม่ชอบความขัดแย้งเกรงกลัวต่อการถูกเลิกจ้าง ทำให้ไม่ร่วมเคลื่อนไหวของสหภาพ ทำให้สหภาพขาดพลังในการต่อรอง วัฒนธรรมการทำงานของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกมีลักษณะของความเป็นอุปถัมภ์ การผูกขาดอำนาจและบทบาทเฉพาะกลุ่มของแกนนำ มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ทำให้สหภาพเสื่อมความศรัทธา วัฒนธรรมองค์การที่สหภาพกับนายจ้างสามารถร่วมกันสร้างขึ้นได้จะมีผลต่อการเติบโตและความเข้มแข็งของสหภาพ แต่ถ้าสหภาพใดไม่สามารถร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์การกับนายจ้าง องค์การนั้นจะมีปัญหาและสหภาพมีความอ่อนแอและไม่ได้รับการยอมรับในบทบาท ดังนั้น การศึกษาเรื่องของสหภาพแรงงานไม่สามารถละเลยปัจจัยทางวัฒนธรรมได้

53810036: MAJOR: THAI STUDIES: Ph.D. (THAI STUDIES)

KEYWORDS: DEVELOPMENT/ ROLE/ LABOR UNION/ CULTURE/ EASTERN REGION

PEERAPONG SOONTHORNWIPART: THE DEVELOPMENT AND ROLES
OF LABOR UNIONS IN EASTERN REGION OF THAILAND: A CULTURAL ANALYSIS.

ADVISORY COMMITTEE: PREECHA PIEMPONGSANT, Ph.D., SOMSAK SAMAKEETHAM,
Ph.D. 315 P. 2014.

This research aims at studying the progressive development and role of labor unions in the Eastern Region from past to present. This also includes cultural factors affecting development and change in labor unions in the Eastern Region. The research methodology is qualitative with in-depth interview totally 12 people.

The progressive development of labor unions in the Eastern Region has increasingly risen in terms of the total number of the unions. In contrast, the role and movement of the unions has continuously evolved restricted to leaders and unions' committees. Other members of the unions mostly ignore to engage in any activities of the unions. They lack the understanding of the role of the unions. To be memberships of the unions, they aim at gaining more benefits or earning more income rather than negotiating with their employers. Most labor unions' leaders lack of knowledge and experience as they rely on contributions from outsiders and no masterpiece of work for labor's rights claims. These features lead to shortage of supporters from other members and strength of the unions.

Personal identity, working conditions, and organizational behavior are three main elements that lead to the strength of labor unions in the Eastern Region. To clarify this, personal identity from Northeastern employees, majority groups of people in the Eastern labor Unions, are ignorant of movement and dislike conflicts. These people are apprehensive about unemployment. Consequently, they are not participated in labor movement and the unions seem powerless in negotiating process. In furtherance to this, it is apparent that patronize system has direct effect on labor unions in the Eastern Region. Leaders of labor unions usually monopolize their power and have an agreement for mutual benefits within leaders' group. These actions lead to distrustful of the unions. To resolve this problem, the establishment of organizational labor unions should derive from mutual cooperative system between employers and employees for attaining growth and strength of the unions. If they lack of cooperative system, these labor unions are weak and unacceptable in their roles. From these reasons, the study of labor unions does not neglect any cultural dimension.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามหลักในการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพแรงงาน	11
องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม	39
แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ.....	66
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน.....	74
แนวคิดอัตลักษณ์.....	91
วัฒนธรรมกับความขัดแย้ง.....	98
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	115
3 วิธีดำเนินการวิจัย	132
รูปแบบและแผนการวิจัย	132
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	133
กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล	135

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การนำเสนอผลการศึกษา	136
4 พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก.....	138
บริบททางประวัติศาสตร์ของภาคตะวันออก	138
บริบทการพัฒนาของระบบแรงงานไทย.....	157
พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกของไทย.....	179
5 บทบาทการเคลื่อนไหวสหภาพแรงงานภาคตะวันออก.....	197
บทบาทการเคลื่อนไหวหลักของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก	197
ปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและการเคลื่อนไหว ของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก	205
6 กรณีศึกษา	215
วัฒนธรรมที่ส่งผลให้พัฒนาการและบทบาทสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง.....	215
วัฒนธรรมที่ส่งผลให้บทบาทของสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง	253
บทวิเคราะห์กรณีศึกษาทั้งห้ากรณี	281
7 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	284
สรุปผลการวิจัย	284
อภิปรายผล.....	286
ข้อเสนอแนะ	288
บรรณานุกรม	291
ภาคผนวก.....	310
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	315

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ มกราคม พ.ศ. 2556	5
1-2 จำนวนสหภาพแรงงาน จำแนกตามประเภทของการจดทะเบียน ณ มกราคม พ.ศ. 2556	5
1-3 จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ มกราคม พ.ศ. 2556	6
1-4 จำนวนองค์การแรงงานภาคตะวันออก ณ มกราคม พ.ศ. 2556.....	6
2-1 เปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจกับการแลกเปลี่ยนทางสังคม	50
2-2 เปรียบเทียบระหว่างระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมกับแบบสมัยใหม่.....	54
2-3 เปรียบเทียบลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง และลักษณะความเหลื่อมล้ำของ อำนาจต่ำ ภายในองค์การ.....	79
2-4 เปรียบเทียบลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอนต่ำ ภายในองค์การ.....	81
2-5 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยม ภายในองค์การ	85
2-6 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงภายในองค์การ	88
4-1 จำนวนสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเปรียบเทียบจังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2554-2556	188
6-1 กิจกรรมความร่วมมือของพนักงาน	250
6-2 กิจกรรมที่เป็นทางการจัดขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน	250
6-3 กิจกรรมที่ไม่เป็นทางการจัดขึ้นเพื่อให้ผู้นำของบริษัทและผู้บริหารของบริษัทนั้น ๆ เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เคารพในความสนใจและให้อิสระแก่พนักงาน ในขั้นการวางแผนและการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ.....	251
6-4 กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์จัดขึ้นเพื่อจัดให้มีช่องทางในการสื่อสาร.....	252
6-5 การเปรียบเทียบข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน K (ประเทศไทย) ระหว่างปี พ.ศ. 2556 กับ ปี พ.ศ. 2557 ณ มกราคม พ.ศ. 2556	257
6-6 ร้อยละของยอดงานสูญเสียดจากการผลิตของบริษัท K(ประเทศไทย) จำกัด	262

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2-1 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผล.....	73
2-2 ประเภทของวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ.....	90
2-3 วงจรแห่งวัฒนธรรมกับการสร้างอัตลักษณ์.....	93
3-1 แผนการวิจัย.....	132
4-1 ผลกระทบจังหวัด ปี พ.ศ. 2523-2542.....	156
4-2 โครงสร้างการบริหารของกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกในปัจจุบัน.....	192
4-3 เครือข่ายแรงงานของกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก.....	193
6-1 ยอดผลิตไม่เป็นไปตามแผนของบริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด.....	261

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาประวัติศาสตร์ของการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานมักจะสรุปสาเหตุที่เกิดขึ้นอย่างสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า เป็นการรวมกลุ่มเพื่อการต่อสู้ระหว่างชนชั้น (Class struggle) ของผู้ใช้แรงงาน (Proletarian) กับนายทุน (Capitalist) นักวิชาการในต่างประเทศทั้งหลายมักอ้างอิงแนวคิดทฤษฎีของนักปรัชญาสำคัญ ๆ อาทิ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Mark) ที่เสนอทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างชนชั้นกรรมกรกับนายทุนว่า นายทุนมีเป้าหมายเพื่อการสะสมทุนเพื่อนำไปลงทุนเพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุด ในขณะที่คนงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเท่านั้น การที่นายทุนจะมีกำไรได้ก็เพราะการขูดรีดแรงงานจากคนงานนั่นเอง (Hyman, 2000, p. 4) หรือทฤษฎีของจอห์น อาร์ คอมมอน (John R. Common) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินที่เห็นว่าสภาพแรงงานตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันคนงานแข่งขันกันเองอันเป็นสาเหตุของการแย่งงานกันทำซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่นายจ้างลดค่าจ้างให้ต่ำลงจนทำให้เสียเปรียบต่อนายจ้าง การเกิดสหภาพแรงงานจึงเป็นการสร้างอำนาจต่อรองและให้การคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้น (นิคม จันทรวิฑูร, 2539, หน้า 18) เหล่านี้จึงเป็นข้อเสนอทางวิชาการที่ชูประเด็นความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสำคัญ

ในส่วนของประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานไทยก็เช่นกัน นักสหภาพแรงงานและนักวิชาการแรงงานไทยใช้วิธีการศึกษาเลียนแบบวิธีของประวัติศาสตร์แรงงานยุโรป โดยตัดตอนประวัติศาสตร์แรงงานยุโรปมานำเสนอ ซึ่งวิธีการศึกษาของนักประวัติศาสตร์แรงงานตะวันตกจะเริ่มศึกษากำเนิดของผู้ใช้แรงงานในสังคมทุนนิยมโดยมองย้อนกลับไปยังยุคก่อนทุนนิยม โดยพยายามศึกษาว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้ชาวนาละทิ้งนามาเป็นผู้ใช้แรงงานในเมือง ในกรณีของไทยนักสหภาพแรงงานและนักวิชาการแรงงานไทยเห็นว่า การกำเนิด โรงสีข้าวอเมริกันในประเทศไทยเป็นต้นกำเนิดของคนงานในไทย ซึ่งความจริงแรงงานรับจ้างเกิดขึ้นก่อนหน้านั้นคือ ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 3 โดยเป็นคนงานประเภทรับจ้างในไร่อ้อยและโรงงานหีบอ้อย ซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นชาวจีน นอกจากนั้นก็เป็นคนงานในอุตสาหกรรม สำหรับคนไทยก็ไปเป็นเสมียนตามห้องร้านฝรั่ง แต่ยังคงไม่มากนัก (กรรณชฎา พูนพนิช, 2541, หน้า 120-125)

ในประเด็นที่น่าสนใจอีกประเด็นหนึ่งก็คือ นักสหภาพแรงงานและนักวิชาการแรงงานไทยมักจะให้ความเห็นว่า เมื่อมีคนงานใน โรงงานอุตสาหกรรม ก็จะมีขบวนการแรงงานขึ้นมา

ทันใด เพราะมองว่า เป็นผลผลิตจากการถูกขูดรีดจากนายทุนเจ้าของกิจการ ซึ่งความเป็นจริง การกดขี่ขูดรีดทางเศรษฐกิจไม่น่าจะเป็นปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดการก่อรูปขององค์กรแรงงานใน รูปต่าง ๆ เช่น สมาคมคนงาน สหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง แต่จะต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อาทิ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง รัฐบาล วัฒนธรรม และการสนับสนุนจากองค์กรอื่น ๆ ประกอบกันด้วย

แนวทางการศึกษาประวัติศาสตร์หรือวิวัฒนาการขององค์กรแรงงานจะพบว่า เมื่อศึกษา จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มจากแนวคิดหรือทฤษฎีการรวมกลุ่มกันของลูกจ้างในระยะแรกมัก จะจัดตั้งขึ้นในรูปแบบของสมาคม เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศแถบทวีปยุโรป ยุคแรก ๆ ของ การรวมตัวของผู้ใช้แรงงานนั้นเป็นการรวมตัวกันในหมู่ผู้ทำงานศิลปะและงานช่างฝีมือ โดยมี กลุ่มผู้คุ้มครองผลประโยชน์แต่ละสาขาเพื่อปกป้องผลประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนเอง ไว้ เมื่อการผลิตมีการใช้เครื่องจักรมากขึ้น กลุ่มของผู้ใช้แรงงานก็เริ่มต้นคุ้มครองผลประโยชน์ ในการขายแรงงานของตนเองมากขึ้นตามไปด้วย ดังจะเห็นได้จากเมื่อเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม ขึ้นในทวีปยุโรป ระหว่างศตวรรษที่ 18-19 การนำเอาเครื่องจักรมาใช้ในงานอุตสาหกรรมหลาย ชนิด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอในขณะนั้น แม้ว่าจะทำให้มีการระดมแรงงานเข้าสู่โรงงานกัน อย่างขนานใหญ่ แต่โรงงานก็มุ่งที่จะเอากำไรมากเกินไป ก่อให้เกิดความทุกข์ยากในการใช้ชีวิต ทำงานของคนงานภายในโรงงานอย่างใหญ่หลวง ประกาศต่าง ๆ ไม่ได้มีกำหนดกฎหมายอันใด ที่ตราเอาไว้เป็นข้อบังคับสำหรับให้โรงงานปฏิบัติในการใช้แรงงานของคนงาน โรงงานอุตสาหกรรม จำนวนมากได้ใช้แรงงานเด็กแรงงานสตรีอย่างไร้ความรับผิดชอบ ยิ่งเมื่อการผลิตสินค้าประเภท เดียวกันมีการแข่งขันมากขึ้น นายจ้างนายทุนหลายต่อหลายโรงงานจึงประสบปัญหาเรื่องการขาย สินค้าติดตามจนมาถึงขั้นกับว่ามีกรปิดโรงงานหลายต่อหลายโรง เพื่อแก้ไขปัญหาการขายและ ระบายสินค้าไม่ออก ผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากมากที่สุดก็คือ กรรมกรผู้ใช้แรงงาน

สหภาพแรงงาน ถือว่าเป็นพัฒนาการของสมาคมผู้ใช้แรงงานในอดีต แตกต่างกันตรงที่ การกระจายไปยังหน่วยย่อยขององค์กรหรือธุรกิจ แต่กระนั้นสหภาพแรงงานสหภาพแรก ๆ นี้ ยังคงยึดมั่นอยู่กับความคิดและความเชื่อแบบเก่า ๆ ความเป็นปึกแผ่นที่จะรวมตัวกันในระหว่าง ชนชั้นกรรมกรด้วยกันยังคงไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดความเหนียวแน่นอย่างทุกวันนี้ ยังคงมี การกีดกันระหว่างกัน ในระยะแรก ๆ สหภาพแรงงานมีความเพียรพยายามเป็นอย่างมากที่จะให้ ได้รับการยอมรับในแต่ละประเทศ สหภาพแรงงานถูกต่อต้าน โดยการออกกฎหมายห้ามการรวมตัว ของคนงาน (Anti-combination laws) นอกจากสหภาพแรงงานจะถูกบีบบังคับโดยกฎหมายแล้ว ระบบงานของนายจ้างนายทุนในขณะนั้นยังละเลยไม่สนใจสหภาพแรงงานอย่างสิ้นเชิง เพิกเฉยต่อ

การที่จะจัดการกับปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น โดยผ่านทางสหภาพแรงงาน (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2542, หน้า 59)

เพื่อให้เกิดการยอมรับสหภาพแรงงานจึงต้องใช้กำลัง มีการสไตรค์ครั้งใหญ่ ๆ เกิดขึ้นหลายต่อหลายกรณีได้กลายไปเป็นการจลาจลอย่างจริงจัง เช่น ในปารีส เกิดการก่อกบฏของคณงานโรงงานทอผ้าสีองส์ (Lyons silk-weavers) ในปี ค.ศ. 1831 และปี ค.ศ. 1834 จนทหารจำนวน 40,000 คนต้องแทรกแซงเข้าไปดำเนินการกวาดล้างการจลาจลนั้น ในประเทศเบลเยียมคณงานโรงงานทอผ้า Gent ได้ สไตรค์ในปี ค.ศ. 1857 ก่อให้เกิดการสไตรค์ลุกลามไปทุกแห่งและกลายเป็นจลาจลไปในที่สุดเมื่อปี ค.ศ. 1886 การสไตรค์อื่น ๆ ส่วนใหญ่แล้วกลายเป็นเรื่องทางการเมืองเสียเป็นส่วนใหญ่ และฐานคติของการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานในช่วงนี้เป็นการเรียกร้องสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งของกรรมกร

ในประเทศอังกฤษ แม้ว่าจะมีการเดินขบวนของคณงานและประชาชนในปี ค.ศ. 1817 และปี ค.ศ. 1819 แต่ความขัดแย้งนี้ก็มีน้อยมาก ความต้องการของสหภาพแรงงานในอังกฤษขณะนั้นต้องการสิทธิในการเจรจา ในอเมริกาการสไตรค์ครั้งใหญ่เกิดขึ้นในเมืองชิคาโกในปี ค.ศ. 1886 เป็นการเริ่มยุคใหม่ของการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน หรือการแสดงปฏิบัติการถึงขั้นสไตรค์งานของคณงานเยอรมันเด็เด็วและกล้าหาญ เพื่อต่อต้านการประกาศภาวะฉุกเฉินของบิสมาร์ค (Bismark's emergency laws) ก็เป็นการเริ่มยุคใหม่ของสหภาพแรงงานเช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและเปรียบเทียบระหว่างพัฒนาการของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ กับสหภาพแรงงานของประเทศไทย พบว่า การเกิดองค์กรแรงงานของประเทศไทยมีระยะเวลาใกล้เคียงกับประเทศในยุโรป ภายใต้บรรยากาศการปฏิวัติอุตสาหกรรมเช่นเดียวกัน แต่ปรากฏว่ามีพัฒนาการที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ สหภาพแรงงานในประเทศอังกฤษมีพัฒนาการถึงขั้นการก่อตั้งพรรคการเมืองใหญ่ที่มีบทบาทต่อระบบการเมือง เป็นต้น แต่สำหรับประเทศไทยสหภาพแรงงานมีพัฒนาการ และบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมหรือต่อการเมือง ทั้งระดับท้องถิ่นและประเทศไม่มากนัก และเมื่อศึกษาประวัติศาสตร์ความรุนแรงในอดีตถึงปัจจุบัน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เคยมีการพัฒนาไปสู่ความรุนแรง เช่น การสไตรค์ระดับประเทศเหมือนประเทศโปแลนด์ เป็นต้น

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พบว่าคือ องค์กรที่เกิดขึ้นโดยคณงาน เป็นอิสระจากอำนาจของรัฐบาล นายจ้าง และมีการบริหารตามระบอบประชาธิปไตยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและควบคุมนโยบายต่าง ๆ การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานล้วนแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้คณงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

ดังนั้น สหภาพแรงงานควรจะเป็นที่พึ่งชั้นดีของผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหากปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งควรจะต้องมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นตามลำดับ ในขณะที่นโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดโดยรัฐสนับสนุนให้แรงงานหรือองค์กรแรงงานมีความเข้มแข็ง อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มุ่งเน้นความสำคัญของแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อเป้าหมายในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น แรงงานจึงมีความสำคัญในหลายด้าน อาทิ

1. ด้านเศรษฐกิจ การที่แรงงานมาเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตแสดงว่า แรงงานมีผลทางตรงต่อการลงทุน เมื่อมีการลงทุนเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่าการผลิตต้องเพิ่มขึ้น และต้องใช้แรงงานเพิ่มขึ้น
2. ด้านสังคม บทสรุปของธรรมชาติของมนุษย์คือ การอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันมีส่วนร่วมหรือแก้ไขปัญหาด้วยกัน การที่แรงงานอยู่ร่วมกันก็เพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ดังนั้น เมื่อแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศได้กล่าวมา องค์กรแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน ควรมีบทบาทในฐานะเป็นตัวแทนที่มีความเข้มแข็ง แต่ในทางความเป็นจริงกลับพบว่าไม่ได้เป็นไปตามที่คาดไว้ สถานะความเป็นลูกจ้างยังคงเสมอตัวหรือในบางแห่งอาจเลวร้ายลง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อะไรเป็นตัวเหนี่ยวรั้งไม่ให้สหภาพแรงงานของประเทศไทยเข้มแข็ง

หากพิจารณาในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานของไทย ระบบวัฒนธรรมมีอิทธิพลอยู่ไม่น้อย เมื่อพิจารณาจากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาไม่ปรากฏว่า มีการศึกษาสหภาพแรงงานในมุมของวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับองค์กรสหภาพแรงงานมาไม่น้อยกว่า 20 ปี พบว่า มิติทางวัฒนธรรมน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บทบาทและพัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทยไม่เทียบเท่ากับต่างประเทศ

จากมูลเหตุที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นนี้เอง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสหภาพแรงงานในบริบทการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรม โดยกำหนดขอบเขตพื้นที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการศึกษา โดยพิจารณาจากนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของรัฐบาลต่อภูมิภาคนี้ จำนวนของสหภาพแรงงานและพัฒนาการ ตลอดจน บทบาทของสหภาพแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการเคลื่อนไหวเป็นพลวัตตลอดเวลา (ตารางที่ 1-4) โดยผู้วิจัยกำหนดหัวข้อในการศึกษาคือ พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม เพราะเชื่อว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมมีผลอย่างไรต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 1-1 จำนวนองค์การแรงงานที่วราชอาณาจักร ณ มกราคม พ.ศ. 2556

องค์การแรงงาน	รวม	กรุงเทพมหานคร	ภูมิภาค
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	47	39	8
จำนวนสมาชิกสหภาพสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (คน)	178,281	157,020	21,261
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	1,411	392	1,019
จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน (คน)	420,943	131,517	289,426
สหพันธ์แรงงาน	21	6	15
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	1	-
สภาองค์การลูกจ้าง	13	12	1
สมาคมนายจ้าง	350	155	195
สหพันธ์นายจ้าง	2	1	1
สภาองค์การนายจ้าง	14	14	-

หมายเหตุ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทุกแห่งจดทะเบียนที่กรุงเทพฯ มีที่ตั้งในกรุงเทพฯ 38 แห่ง
ภูมิภาค 7 แห่ง (สมุทรปราการ 1 แห่ง ปทุมธานี 1 แห่ง สระบุรี 1 แห่ง นครศรีธรรมราช
1 แห่ง นนทบุรี 2 แห่ง และฉะเชิงเทรา 1 แห่ง)

ตารางที่ 1-2 จำนวนสหภาพแรงงาน จำแนกตามประเภทของการจดทะเบียน ณ มกราคม พ.ศ. 2556

จำนวนสหภาพแรงงานทั้งหมด	1,411	392	1,019
จำแนกตามประเภทที่ขอจดทะเบียน			
- สหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียว	546	126	420
- สหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกัน	865	266	599
จำแนกตามระดับของลูกจ้างที่ขอจดทะเบียน			
- สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา	98	31	61
- สหภาพแรงงานระดับพนักงาน	1,313	361	952

ตารางที่ 1-3 จำนวนองค์การแรงงานที่วราชอาณาจักร ณ มกราคม พ.ศ. 2556

ภูมิภาค	องค์การลูกจ้าง				องค์การนายจ้าง			
	สหภาพ แรงงาน	สหภาพ แรงงาน รัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์ แรงงาน รัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์ แรงงาน	สภา องค์การ ลูกจ้าง	สมาคม นายจ้าง	สหพันธ์ นายจ้าง	สภา องค์การ นายจ้าง
		จ	จ					
กรุงเทพ มหานคร	392	47	1	6	12	155	1	14
ภาคกลาง	602			12	1	79	1	
ภาค ตะวันออก	359			1		14		
ภาคเหนือ	5					13		
ภาค เหนือ เฉียงเหนือ	21					50		
ภาคใต้	28			2		39		
ภาคตะวันตก	4					7		
รวม	1,411	47	1	21	13	350	2	14

ตารางที่ 1-4 จำนวนองค์การแรงงานภาคตะวันออก ณ มกราคม พ.ศ. 2556

จังหวัด	องค์การลูกจ้าง				องค์การนายจ้าง			
	สหภาพ แรงงาน	สหภาพ แรงงานรัฐ วิสาหกิจ	สหพันธ์ แรงงาน รัฐวิสาห กิจ	สหพันธ์ แรงงาน	สภา องค์การ ลูกจ้าง	สมาคม นายจ้าง	สหพันธ์ นายจ้าง	สภา องค์การ นายจ้าง
จันทบุรี	-	-	-	-	-	2	-	-
ฉะเชิงเทรา	34	-	-	-	-	2	-	-
ชลบุรี	188	-	-	1	-	8	-	-
ตราด	-	-	-	-	-	-	-	-
นครนายก	-	-	-	-	-	-	-	-
ปราจีนบุรี	13	-	-	-	-	-	-	-
ระยอง	124	-	-	-	-	2	-	-
รวม	359	-	-	1	-	14	-	-

คำถามหลักในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามสำคัญในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีผลต่อการพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาให้ทราบถึงพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน
2. ศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

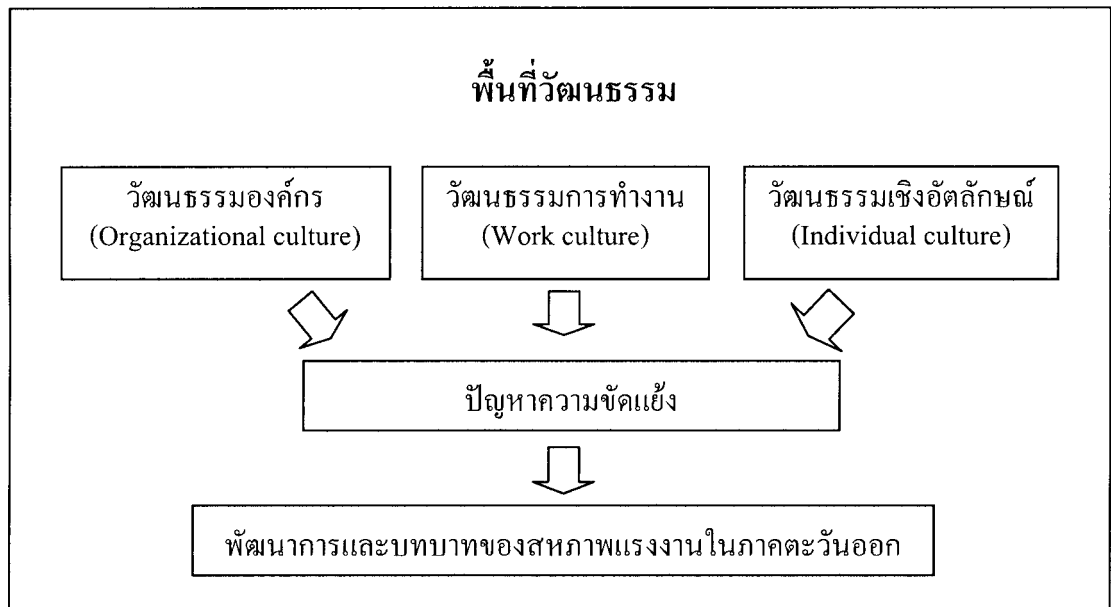
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ได้รวบรวมจากวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน อันได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน การศึกษาความเป็นมาของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ และเปรียบเทียบลัทธิสหภาพแรงงาน เอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา

2. องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม ได้แก่ แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดวัฒนธรรมในการทำงาน แนวคิดวัฒนธรรมอัตลักษณ์ และวัฒนธรรมกับความขัดแย้ง

องค์ความรู้ดังกล่าวมาเป็นฐานในการนำเสนอตัวแบบ (Model) เพื่อเชื่อมโยงแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์ประกอบมากมายและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของแต่ละคน ตลอดจนสามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อต่าง ๆ ที่นำไปสู่การครอบงำทางความคิด ทักษะคติ และมีอิทธิพลต่อการความเข้มแข็งขององค์กร และในทางกลับกันอาจเป็นตัวเหนี่ยวรั้งองค์กรจนไม่สามารถพัฒนาไปในระดับที่ควรจะเป็น ซึ่งในระบบวัฒนธรรมที่มีอยู่มากมายดังกล่าวผู้วิจัยขอเรียกว่าพื้นที่วัฒนธรรม ในพื้นที่วัฒนธรรมมีแนวคิดสำคัญที่มีพลังโดยตรงต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง ๆ ให้เชื่อถือและคล้อยตามกัน อันได้แก่ ระบบวัฒนธรรมโดยทั่วไป วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมเชิงอัตลักษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้สมมติฐานว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการและบทบาทของสภาพแรงงาน ทำให้การสร้าง ความเข้มแข็งเป็นเรื่องที่ทำได้ยากสำหรับสภาพแรงงานไทย ด้วยระบบวัฒนธรรมดังกล่าว ทำให้ความสัมพันธ์เป็นลักษณะอุปถัมภ์ที่เป็นปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างคนสองคนซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่างกัน โดยที่ผู้อุปถัมภ์จะให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ที่หลากหลายต่อผู้ได้อุปถัมภ์และครอบครัวของผู้ได้อุปถัมภ์ ทำให้เกิดความผูกพันทางใจต่อกัน และผู้ได้อุปถัมภ์มักรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและจงรักภักดีต่อผู้อุปถัมภ์ สำหรับระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยมักมีความเกี่ยวข้องกับระบบครอบครัวหรือเครือญาติ พรรคพวกเพื่อนฝูง จะพบว่า ผู้เป็นนายจ้างได้อาศัยความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ในการสร้างความเชื่อต่อลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสภาพแรงงานว่าการเข้าร่วมมือกับสภาพแรงงานจะเป็นการไม่สำนึกในบุญคุณ

หรือกรณีระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานด้วยระบบวัฒนธรรมน่าจะเป็นสิ่งยับยั้งปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานเช่นกัน และในทางกลับกันยังมีส่วนทำให้สหภาพแรงงานไม่มีความเข้มแข็งอีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ผู้วิจัยต้องการเชื่อมโยงวิวัฒนาการของการเกิดขององค์กรแรงงานและสหภาพแรงงานในต่างประเทศเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุให้เกิดการก่อตัวขององค์กรดังกล่าว และนำมาเปรียบเทียบกับวิวัฒนาการการเกิดองค์กรแรงงานและสหภาพแรงงานของประเทศไทย โดยพิจารณาในประเด็นพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานโดยใช้สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเป็นฐานพิจารณา พร้อมกับนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานเพื่อวิเคราะห์การศึกษาวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายและการพัฒนาและส่งเสริมสหภาพแรงงานให้มีความเข้มแข็ง และขยายไปสู่ภาคธุรกิจ องค์กร หน่วยงานของรัฐ
2. ผลการวิจัยจะนำไปสู่การศึกษาในบริบทของการพัฒนาบทบาทของสหภาพแรงงานในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยนี้จะศึกษาเกี่ยวกับสหภาพแรงงานตั้งแต่ การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก-ปัจจุบัน (พ.ศ. 2558)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบวัฒนธรรมไทยที่มีต่อการกำหนดชนชั้นทางสังคม และการรวมกลุ่มทางสังคมของผู้ใช้แรงงานจนนำไปสู่พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก
 - 2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบวัฒนธรรมไทยที่มีต่อการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีอิทธิพลต่อพัฒนาการและบทบาทสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ กำหนดพื้นที่ในการศึกษาภาคตะวันออก โดยแบ่งตามพื้นที่ภูมิวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของผู้คนในภูมิภาคแห่งนี้ เป็นสภาพการยอมรับของคนทั่วไปเป็นสาระสำคัญ อันประกอบไปด้วยจังหวัด ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี นครนายก และตราด แต่เนื่องจากในจังหวัดจันทบุรี นครนายก และตราด ไม่มีการก่อตั้งสหภาพแรงงาน

ผู้วิจัยจึงจำกัดไว้เพียง 4 จังหวัด คือ ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

สหภาพแรงงานภาคตะวันออก หมายถึง สหภาพแรงงานที่อยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง ปราจีนบุรีและฉะเชิงเทรา

พื้นที่ทางวัฒนธรรม หมายถึง บริเวณที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของผู้คนว่าเป็นพวกเดียวกัน โดยพิจารณาจากประวัติความเป็นมา ค่านิยม ความเชื่อ หรือคุณลักษณะอันเป็นอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ ซึ่งปรากฏเชิงสัญลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่แสดงออกร่วมกันอันเป็นแหล่งที่มาของพลังทางสังคม หรือระบบความสัมพันธ์ทางสังคม

วัฒนธรรมองค์การ คือ แนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่กลุ่มคนภายในองค์การยึดถือ และปฏิบัติสืบทอดกันมาจากความรู้ ประสบการณ์ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่ยึดถือกันมาเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน อาจแสดงออกในรูปของภาษาที่ใช้ติดต่อสื่อสาร สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องเล่า สามัญสำนึกภายใน หรือเพลงประจำองค์การ จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง ผ่านการเรียนรู้และการประพฤติปฏิบัติงาน ทำให้ทราบว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรยึดถือปฏิบัติ และกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันภายในองค์การ นอกจากนี้ รูปแบบของ วัฒนธรรมองค์การยังสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการ วางแนวทางในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ และ ความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม

วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบ ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในองค์การซึ่งอาจจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ แต่ต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและมีการประพฤติปฏิบัติกันอยู่อย่างสม่ำเสมอเป็นที่ยอมรับและเป็นบรรทัดฐานขององค์การ เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจ และแสดงพฤติกรรมของตนรวมทั้งกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ

วัฒนธรรมเชิงอัตลักษณ์ หมายถึง ลักษณะการพูดหนึ่งที่บุคคลหรือกลุ่มนำมาใช้บ่งชี้ถึงความเป็นตัวเอง ทำให้พวกตนสามารถเข้าใจตนเอง ขณะเดียวกันก็ทำให้คนอื่นสามารถรู้จักตนเองได้

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน
2. องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม
3. แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน
5. แนวคิดอัตลักษณ์
6. วัฒนธรรมกับความขัดแย้ง
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพแนวประวัติศาสตร์ ดังนั้นในบทนี้จะกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ความเป็นมาของสหภาพแรงงาน ในต่างประเทศ และเปรียบเทียบลัทธิสหภาพแรงงาน เอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา เพื่อต้องการใช้แนวคิดดังกล่าวมาศึกษาลักษณะของพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ในขณะที่จะนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรมซึ่งได้แก่ แนวคิด วัฒนธรรมองค์การ แนวคิดวัฒนธรรมในการทำงาน และแนวคิดวัฒนธรรมอัตลักษณ์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาพัฒนาการและบทบาทสหภาพในภาคตะวันออกเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labour, 1965) ได้บัญญัติไว้ว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรที่ลูกจ้างร่วมกันเป็นสมาชิกโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเจรจาตกลงกับ นายจ้างในเรื่องข้อร้องทุกข์ในการทำงาน ค่าจ้าง และสภาพการจ้างเป็นองค์กรซึ่งตั้งและดำเนินการ โดยใจสมัคร และไม่ต้องได้รับใบอนุญาตจากรัฐบาล

Robbins (1982, p. 15) อธิบายว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรของลูกจ้าง ซึ่งมีกิจกรรมร่วมกันในอันที่จะปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยใช้วิธีร่วมเจรจาต่อรอง

นอกจากนี้ ครอบบินส์ ยังได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของสหภาพแรงงานว่า สหภาพแรงงานจะต้องเกิดจากความสมัครใจของสมาชิก และเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงาน โดยต่อเนื่องอย่างถาวร วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน มี 4 ประการ ประการแรก คือ เพื่อการมีอิทธิพลในการต่อรองเรื่องค่าจ้าง ประการที่สอง คือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ประการที่สาม คือ เพื่อมีส่วนร่วมในการออกกฎข้อบังคับต่าง ๆ และประการสุดท้าย เพื่อการมีพลังทางด้านสุดท้าย เพื่อการมีพลังทางด้าน เศรษฐกิจและการเมืองของรัฐ

ขณะที่ Sidney and Beatrice (1891 อ้างถึงใน อัมพร วิจิตรพันธ์, 2519, หน้า 41) สองสามีภรรยา นักสหภาพแรงงานชาวอังกฤษ ให้คำจำกัดความว่า สมาคมของผู้ที่หาเลี้ยงชีพด้วยค่าจ้างเพื่อการดำรงคงอยู่ของตน และทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น

Commons (1862 cited in Morgan, 1996, pp. 323-325) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน เห็นว่า สหภาพแรงงานตั้งขึ้นเพื่อป้องกันมิให้คนงานแข่งขันกันเองอันจะทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำลง ส่วนนายจ้างก็แข่งขันกันผลิตและต้องการให้ต้นทุนต่ำ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้มากขึ้น จึงทำการลดค่าจ้างคนงาน เป็นเหตุให้คนงานไม่พอใจจึงรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้นมา เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพวกเขาไว้

Perlman (1928 cited in Morgan, 1996, pp. 323-325) กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับบุคคลสามฝ่าย คือ ฝ่ายนายทุนซึ่งเป็นนายจ้าง มีอำนาจหน้าที่ปกครองคนงาน ฝ่ายปัญญาชนซึ่งมีหน้าที่ต่อต้านลัทธิ นายทุน และฝ่ายสหภาพแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่แทนบรรดาคนงาน สหภาพแรงงานจะต้องมีนโยบายในการควบคุมตำแหน่งว่าง (Control of job opportunity) เพื่อผ่อนคลายปัญหาการว่างงาน เนื่องจากภาวะคนล้นงาน และสหภาพแรงงานจะไม่ยอมให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานให้นายจ้าง โดยที่ยังมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งนี้ เพื่อควบคุมจำนวนคนงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งว่าง

จากความหมายของนักวิชาการต่างประเทศจะพบว่า ความหมายของสหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับบริบทตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบอยู่ ทำให้มีความหมายแตกต่างกันไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาความหมายของสหภาพแรงงานจากแนวคิดของนักวิชาการในประเทศไทย ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจความหมายในมิติของประเทศไทย ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดว่า บุคคลทุกคนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม เป็น สหภาพ สหพันธ์ หรือสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร องค์กรเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ด้วยเหตุผลนี้บรรดาลูกจ้างทั้งหลายก็ย่อมมีสิทธิที่จะรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็น สหภาพแรงงาน ได้

เด่นพงษ์ พลละคร (2515, หน้า 84) ให้คำจำกัดความว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กร

แบบประชาธิปไตย ที่ก่อตั้งด้วยความสมัครใจของบรรดาลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองตนเอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิกโดยวิธีการต่อรองร่วม เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์

สุภชัย มนต์ไพบูลย์ (2517, หน้า 4) กล่าวว่า สหภาพแรงงานหรือสหภาพกรรมกร คือ สมาคมลูกจ้างคนงานที่ต่ำกว่าระดับบริหารร่วมกันจัดตั้งขึ้น เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์และยกฐานะอาชีพของลูกจ้าง

อารมณ พงษ์พจน์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน เมธี ดุลยจินดา, 2518, หน้า 5-9) ผู้นำแรงงานของไทยซึ่งเคยมีบทบาทสำคัญในอดีต ให้นิยามความหมายของ สหภาพแรงงานว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรจัดตั้งของกรรมกรผู้ใช้แรงงานตามระบอบการปกครองประชาธิปไตย เพื่อให้การคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกตามจุดมุ่งหมายของสหภาพแรงงาน และสมาชิกจะต้องไม่เรียกร้องให้มีการคุ้มครองผลประโยชน์ส่วนตนมาโดยไม่ชอบ

บวร ชื่นจิตต์ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า สหภาพแรงงาน (Trade Union, Union, Labour Union, Labour Organization) หมายถึง องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจทำงานร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องสภาพการจ้าง เป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และต่อรัฐ

ดังนั้น หากพิจารณาตามความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สหภาพแรงงานถือเป็นองค์กรอันถาวรที่ต่อเนื่อง องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตยเพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น และต่อประเทศชาติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองป้องกันการดำเนินงานของพวกเขาเอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อหาทางปรับปรุงการดำรงชีวิตของพวกเขาให้ดีขึ้น และเพื่อเป็นช่องทางให้ลูกจ้าง คนงาน ได้มีโอกาสแสดงทัศนะต่อปัญหาต่าง ๆ ของสังคม

แนวความคิดของลูกจ้างที่ทำให้เกิดการรวมตัวเพื่อให้เกิดพลังและการยอมรับนับถือ เกิดอำนาจในการเข้าร่วมปรึกษาหารือ หรืออำนาจในการเจรจาต่อรองในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างได้และลูกจ้างเริ่มเข้าใจว่า วิธีทางที่ลูกจ้างหรือคนงานจะได้มาซึ่งผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนศักดิ์ศรีของคนนั้นจะต้องกระทำโดยการรวมกันเพื่อเคลื่อนไหวผลักดันต่อสู้จึงจำเป็นต้องรวมกันเป็นองค์กรของลูกจ้าง เพราะบรรดาลูกจ้างต่างรู้ดีว่าถ้าพึ่งลูกจ้างเพียงคนเดียวไม่สามารถจะเจรจาเพื่อให้ได้ประโยชน์

ตามที่ต้องการได้ถูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแทนของตนในเรื่องการรักษาสิทธิ และผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งองค์กรนั้น ได้แก่ สหภาพแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ที่ถูกกำหนดจากนักคิดต่าง ๆ เพื่อค้นหาความสอดคล้องต้องกันของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน กับทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านั้น ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

1. ทฤษฎีสหภาพแรงงานของ Adam Smith

Adam Smith (1723-1790) ได้กำหนดเป็นทฤษฎีว่าเนื่องจากฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง มีผลประโยชน์ขัดกันต่างฝ่ายต่างต้องรวมตัวเป็นองค์กรตัวแทนเพื่อรักษาและแสวงหาสิทธิ ผลประโยชน์ของฝ่ายตน (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2542, หน้า 53) โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างจะรวมตัวกัน เป็นสมาคมแรงงานที่นิยมมิใช้ความรุนแรงมากยิ่งขึ้น แต่เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างยินยอมตกลงทำสัญญา มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีพที่ดียิ่งขึ้น ฝ่ายนายจ้างก็จะรวมตัวเป็นสมาคมนายจ้าง เพื่อรักษาสิทธิผลประโยชน์ของฝ่ายตนให้เข้มข้นยิ่งขึ้น เช่นกัน

นอกจากนั้น อาดัม สมิท ยังกล่าวว่า การกระทำอย่างก้าวร้าวและเรียกร้องสิทธิหรือ ผลประโยชน์ในลักษณะเกินกว่าเหตุของสมาคมคนงานนั้น ผลสุดท้ายคนงานจะไม่ได้รับผลดีอะไร ทางเศรษฐกิจตอบแทนเลย ตรงกันข้ามจะถูกลงโทษ หรือเป็นการบ่อนทำลายตัวเองอย่างร้ายแรง จากการดำเนินการที่ผิดพลาดของผู้นำแรงงานของตนในที่สุด

สรุปได้ว่าอาดัม สมิท ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับขบวนการแรงงานแห่งประเทศอังกฤษ ในระยะแรกเริ่ม โดยเน้นแต่ในแง่เศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น คือ เพื่อเสริมสร้างอำนาจในการต่อรองทางเศรษฐกิจของคนงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะได้ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของตนในระยะสั้นให้บรรลุผลสมความต้องการที่แท้จริงเป็นประการสำคัญ แต่ในปัจจุบันปรากฏว่า ขบวนการแรงงานในประเทศอังกฤษได้เปลี่ยนแปลงไปจากความคาดหมายของ อาดัม สมิท ไปแล้ว คือ สหภาพแรงงานทั้งหลายหันความต้องการมาเกี่ยวข้องกับการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศนอกเหนือไปจากเรื่องปากท้องของตนเอง

2. ทฤษฎีของ Karl Marx

Karl Marx (1818-1883) เป็นเรื่องของการต่อสู้ระหว่างชนชั้น (Class struggle) ระหว่างคนงาน (Proletarian) กับนายทุน (Capitalist businessman) คาร์ล มากซ์เห็นว่าลัทธินายทุนนั้น พยายามที่จะสะสมทุนไว้แล้วนำไปลงทุนเพิ่มจนกระทั่งมีกำไรมากมาย ทำให้อุตสาหกรรมแผ่ขยายออกไป ส่วนคนงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง นายทุนมีกำไรได้ด้วยการขูดรีด (Exploitation) เอาจากแรงงาน จึงเกิดความขัดแย้งกันระหว่างคนงานกับนายจ้างซึ่งเป็นเจ้า

ของทุนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะนายทุนเป็นบุคคลกลุ่มน้อยเท่านั้น ผิดกับคนงาน ซึ่งเป็นชนส่วนใหญ่ของสังคม เมื่อถึงจุด ๆ หนึ่งจะเกิดการต่อสู้ระหว่างชนชั้นคนงานกับนายทุน และคนงานจะรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ในการทำงานของพวกเขาไว้ ซึ่งอาจพัฒนาเป็นพรรคการเมืองไปในที่สุด แต่สหภาพแรงงานจะไม่เข้มแข็งถ้าคนงานเกิดแข่งขันกันเอง สหภาพแรงงานจะต้องศึกษาวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย รวมทั้งทำให้ประชาชนสนับสนุนด้วย (Morgan, 1996, pp. 323-325)

นอกจากนี้คาร์ล มาร์กซ์ ยังได้คาดการณ์ไว้อีกว่า สภาพความเป็นอยู่ของพวกชนชั้นแรงงาน นับวันแต่จะจนลง ๆ แต่ตรงกันข้ามกับนายจ้างหรือชนชั้นนายทุนก็มีแต่จะมั่งคั่งร่ำรวยยิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ และความแตกต่างระหว่างความเป็นอยู่ของชนสองชั้นนี้นับวันแต่จะห่างออกไปทุกที ทั้งนี้เพราะการเอาเปรียบของนายทุนหรือนายจ้างนั่นเอง เป็นสาเหตุสำคัญอันจะส่งผลให้สังคมและเศรษฐกิจของประเทศประสบความหายนะในที่สุด ส่วนวิธีการที่จะระงับยับยั้งให้เกิดความหายนะดังกล่าวนี้ให้ได้ผล คาร์ล มาร์กซ์ เห็นว่าจะกระทำได้ดีโดยเลิกลัทธิทุนนิยมไปให้หมดสิ้นและสร้างระบบเผด็จการของชนชั้นกรรมาชีพขึ้นมา เพื่อให้มีรัฐบาลสังคมนิยมแบบใหม่ขึ้นมาปกครองแทนให้จงได้เท่านั้น

ทฤษฎีแรงงานของคาร์ล มาร์กซ์เป็นแนวคิดที่ออกจะรุนแรงและถือว่าเป็นรากฐานของลัทธิคอมมิวนิสต์ในปัจจุบัน แม้แต่ทฤษฎีเศรษฐกิจของคาร์ล มาร์กซ์ก็ได้เน้นให้เห็นราคาของสินค้าที่ผลิตออกจำหน่ายนั้นก็ถือว่าเป็นผลผลิตสำเร็จออกมาได้ด้วยหยาดเหงื่อของลูกจ้างคนงาน แต่ลูกจ้างคนงานกลับได้รับผลตอบแทนในรูปของค่าจ้างจากราคาของสินค้านั้นเป็นอัตราส่วนเล็กน้อย ซึ่งส่วนใหญ่กลับตกไปเป็นรายได้ของนายทุนหรือนายจ้างในรูปกำไรเสียแทบทั้งหมด รวมทั้งพวกพ่อค้าคนกลางที่คอยขูดรีดกินแรงงาน ส่วนเกินของพวกชนชั้นกรรมาชีพหนักเหมือนกัน ดังนั้น คาร์ล มาร์กซ์ จึงได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการปลุกระดมมวลชน เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจเป็นสังคมนิยม การปลุกระดมให้สมาชิกหรือลูกจ้างคนงานรวมตัวกันประท้วงฝ่ายนายจ้างของผู้นำสหภาพแรงงานจึงมักถูกผู้นิยมนายทุนจัดกล่าวหาว่า เป็นพวกนิยมคอมมิวนิสต์และหมายรวมไปถึงบุคคลทุกอาชีพที่พูดเห็นอกเห็นใจคนจนก็จะถูกมองว่า เป็นพวกฝักใฝ่คอมมิวนิสต์ด้วยเช่นเดียวกัน นับว่าบุคคลที่ขอบกล่าวหาไว้เหตุผลข้างต้นเป็นบุคคลที่เป็นภัยร้ายแรงต่อการสร้างความเจริญ ความยุติธรรมทางเศรษฐกิจและสังคมแท้จริงยิ่งกว่าพวกคอมมิวนิสต์เสียอีก

3. ทฤษฎีของ The Webb

Sidney and Beatrice ได้กล่าวถึง ทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยในงานอุตสาหกรรม (The theory of industrial democracy) ว่าสหภาพแรงงานมีบทบาททางเผยแพร่ระบอบประชาธิปไตย

ระบบอุตสาหกรรม เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจเด็ดขาดกับลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงทำให้ เสรีภาพของแรงงานดีขึ้น เพราะสามารถเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และทำให้อำนาจต่อรองเท่าเทียมกัน ซึ่งมีผลให้คนงานได้รับมาตรฐานการครองชีพและสภาพการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ความเกี่ยวพันระหว่างนายจ้างกับคนงานนั้น โดยปกติ นายจ้างมีอำนาจเหนือกว่า จึงบังคับให้รับค่าจ้างเท่าที่นายจ้างยินดีจะชวยยิ่งกว่านั้นถ้าคนงานคนเดียวทำงาน โดยปราศจากอำนาจต่อรองจะเกิดการทงานเยี่ยงทาสขึ้น อันเป็นวิธีที่ขัดต่อระบอบประชาธิปไตย (Morgan, 1996, pp. 323-325)

Sidney and Beatrice เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำลายนายจ้างหรือนักธุรกิจ หากแต่ไม่ควรให้นายจ้างมีอำนาจคนเดียวในอุตสาหกรรม โดยให้มีระบอบประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมเข้าแทนที่ กล่าวคือ นายจ้างจะทำอะไรกระทบกระเทือนถึงคนงานควรแจ้งให้คนงานทราบหรือปรึกษาหารือด้วยกัน ตลอดจนการให้ความเห็นชอบ นั่นคือใช้วิธีการรวมเจรจาต่อรอง ซึ่งจะเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่คนงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติในที่สุด

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับสหภาพแรงงานนั้นมีความแตกต่างทางแนวคิดอย่างมีนัยสำคัญ โดยในด้านหนึ่งได้เริ่มจากทฤษฎีของอาดัม สมิท ได้ให้คำอธิบายที่มาของการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานและวัตถุประสงค์โดยพื้นฐานของสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องค่าจ้างและผลประโยชน์ของลูกจ้าง แต่สหภาพแรงงานนั้นไม่สามารถพัฒนาไปไกลกว่าเป้าหมายนี้ได้ ทั้งยังอาจล้มเหลวหากสหภาพแรงงานเลือกใช้มาตรการที่รุนแรงตอบโต้ นายจ้าง ในขณะที่แนวคิดของคาร์ล มาร์กซ์ ในทศวรรษ 1890 เขาได้เชื่อมโยงการกำเนิดของสหภาพแรงงานกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและความยากลำบากของชนชั้นแรงงานที่จะเพิ่มขึ้นจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ชนชั้นแรงงานจะรวมตัวกันขึ้นต่อต้านชนชั้นนายทุน เพื่อรักษาระดับค่าจ้างไม่ให้ถูกกำหนดให้ต่ำลงเพื่อการลดต้นทุนของนายทุน และพยากรณ์ว่าระบบทุนนิยมจะล่มสลายจากการปฏิบัติโดยชนชั้นแรงงาน และสังคมจะเปลี่ยนไปเป็นสังคมคอมมิวนิสต์ในที่สุด แต่สำหรับ ซิดนีย์และบิทรซ์ (1896, 1902) ได้ให้มุมมองที่ต่างไปจากแนวคิดทางความขัดแย้งและการปฏิบัติทางชนชั้นของคาร์ล มาร์กซ์ ทั้งสองได้ศึกษาถึงการพัฒนารวมกันของขบวนการสหภาพแรงงาน (Trade union movement) ในลักษณะที่เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น เขาได้ศึกษาถึงโครงสร้างและหน้าที่ของสหภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สหภาพแรงงานจะเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการปฏิรูปสังคมให้ไปสู่สังคมที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น โดยมีการปกครองในแบบประชาธิปไตยอุตสาหกรรม (Industrial democracy) ที่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของแรงงาน/คนงานในการเจรจาต่อรองร่วม

4. ทฤษฎีของ Commons

Commons (1862-1945) เป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน เห็นว่า สหภาพแรงงานตั้งขึ้นเพื่อป้องกันมิให้คนงานแข่งขันกันเองอันจะทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำลง ส่วนนายจ้างก็แข่งขันกันผลิตและต้องการให้ต้นทุนต่ำเพื่อจะได้ขายสินค้าได้มากขึ้น จึงทำการลดค่าจ้างคนงาน เป็นเหตุให้คนงานไม่พอใจจึงรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้นมา เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพวกเขาไว้ (Morgan, 1996, pp. 323-325)

คอมมอนส์ได้กล่าวถึง สิทธิและอิสระของคนงานว่าสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิของคนงาน แต่จะได้สิทธิมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองที่สหภาพแรงงานมีอยู่ การร่วมเจรจาดูเหมือนจะระหว่างนายจ้างกับคนงานเป็นความพยายามของทั้งสองฝ่ายเพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและกำหนดคสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ซึ่งควรจะเป็นไปตามกฎหมายด้วย

5. ทฤษฎีของ Hoxie

Hoxie (1868-1916) เป็นนักเขียนระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้จำแนก สหภาพแรงงานออกตามหน้าที่ 4 อย่าง คือ (Morgan, 1996, pp. 323-325)

5.1 สหภาพแรงงานธุรกิจ (Business unionism) เป็นสหภาพแรงงานที่ดำเนินงาน เช่น นักธุรกิจเพื่อบริการแก่คนงานซึ่งเปรียบเสมือนลูกค้า ธุรกิจของสหภาพแรงงานที่สำคัญคือหน้าที่ร่วมเจรจาดูเหมือนกับนายจ้าง เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ชั่งโมงทำงานและสภาพการทำงาน ได้ดีขึ้น รวมทั้งการจัดสวัสดิการและการพักผ่อนหย่อนใจให้แก่คนงาน

5.2 สหภาพแรงงานทำหน้าที่ยกฐานะของคนงาน (Uplift unionism) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนงานมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยวิธีการให้คนงานได้รับการศึกษาการปฏิบัติทางการเมือง (Political action) ร่วมมือกับนายจ้างให้ได้ผลผลิตมากขึ้น การประกันการว่างงานความมั่นคงทางสังคมตลอดจนให้มีโครงการสวัสดิการของคนงาน

5.3 สหภาพแรงงานแบบปฏิวัติ (Revolutionary unionism) เพื่อล้มล้างและทำลายระบบเศรษฐกิจนายทุน แล้วให้คนงานเข้าดำเนินกิจการของโรงงานแทนนายจ้างด้วยวิธีการหยุดงาน (Strike) ทำลายโรงงาน (Sabotage) รวมทั้งการไม่ยอมซื้อและเรียกร้องไม่ให้ผู้อื่นซื้อสินค้า (Boycott) ของนายจ้าง เป็นต้น

5.4 สหภาพแรงงานแบบกองโจร (Predatory unionism) ดำเนินการแบบกองโจรเพื่อปล้นสะดมจากนายจ้างหรือด้วยการฉ้อโกงกร โขก เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อคนและสมาชิกสหภาพแรงงาน

6. ทฤษฎีของTannenbaum

Tannenbaum (1893-1969) กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกิดขึ้นเพื่อต่อต้านการนำเทคโนโลยีแบบใหม่มาใช้ เพราะการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลแบบใหม่มาใช้จะเป็นการทำลายฝีมือคนงาน ทำให้คนงานต้องโยกย้ายหน้าที่การงานอยู่เสมอ สร้างความไม่มั่นคงให้แก่คนงาน นอกจากนี้ ยังต่อต้านการใช้อำนาจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วย เพื่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น (Morgan, 1996, pp. 323-325)

7. ทฤษฎีของ Perlman

Perlman (1888-1959) กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับบุคคลสามฝ่าย คือ ฝ่ายนายทุนซึ่งเป็นนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ปกครองคนงาน ฝ่ายปัญญาชนซึ่งมีหน้าที่ต่อต้านลัทธินายทุนและฝ่ายสหภาพแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่แทนบรรดาคนงาน สหภาพแรงงานจะต้องมีนโยบายในการควบคุมตำแหน่งว่าง (Control of job Opportunity) เพื่อผ่อนคลายปัญหาการว่างงาน เนื่องจากภาวะคนล้นงาน และสหภาพแรงงานจะไม่ยอมให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานให้นายจ้างโดยที่ยังมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งนี้เพื่อควบคุมจำนวนคนงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งว่าง(Morgan, 1966, pp. 323-325)

8. ทฤษฎีของ Gole

Gole (1889-1959) เป็นนักเขียนชาวอังกฤษ กล่าวถึงสหภาพแรงงานว่าเป็นผู้ควบคุมอุตสาหกรรมหรือเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial unionism) หมายความว่า ผู้ผลิตหรือคนงานจะเป็นเจ้าของและควบคุมการผลิต สหภาพแรงงานจะต่อต้านนายจ้างด้วยการรวมตัวลูกจ้างจากอุตสาหกรรมที่มีชนิดหรือประเภทเดียวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น และเมื่อนายจ้างหรือนายทุนฝ่ายแพ้สหภาพแรงงานก็จะควบคุมกิจการร่วมกันกับรัฐบาลเพื่อประโยชน์ของรัฐบาล (Morgan, 1996, pp. 323-325)

9. ทฤษฎีของ Mitchell

Mitchell (1863-1929) กล่าวถึง ทฤษฎีการร่วมเจรจาต่อรองหรือการคุ้มครองเศรษฐกิจแก่คนงาน โดยเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็นวิธีที่จะทำให้คนงานมีฐานะหรือความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับนายจ้าง ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น อันเป็นผลดีแก่อุตสาหกรรม (Morgan, 1996, pp. 323-325)

การศึกษาความเป็นมาของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ

เป็นการยากที่จะกำหนดลงไปอย่างแน่นอนว่า สหภาพแรงงานกำเนิดขึ้นมาเมื่อใดอย่างแน่นอน เพราะทุก ๆ ประเทศที่เริ่มต้นพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของตนเอง ต่างก็มีกลุ่มผู้คุ้มครองผลประโยชน์ของบรรดาผู้ประกอบการอาชีพแต่ละสาขากันทั้งสิ้น ต่างจัดตั้งกันขึ้นมาใน

รูปของสมาคมเพื่อปกป้องผลประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนเองไว้ สหภาพแรงงานในแต่ละประเทศมีต้นกำเนิดในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปขึ้นกับระบบสังคมในประเทศนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม บ่อเกิดที่แท้จริงของสหภาพแรงงานนั้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจจากระบบเกษตรกรรมมาเป็นระบบอุตสาหกรรม และเมื่อการผลิตมีขนาดใหญ่ขึ้นทำให้มีสมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอต่อการทำงานจึงเกิดการว่าจ้างแรงงานขึ้น และเมื่อความเจริญทางวิทยาศาสตร์มีมากขึ้นการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องจักรทุ่นแรงงานแทนแรงงานคน โดยเฉพาะในช่วงปลายศตวรรษที่ 17 ที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมผลักดันให้เกิดปัญหากระทบกระเทือนต่อการว่าจ้างแรงงาน แรงงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถต้องว่างงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ระบบการผลิตที่ใหญ่ขึ้นเริ่มทำให้การติดต่อสั่งการลำบาก จนเกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น การแข่งขันการผลิตมีมากขึ้นเป็นเหตุให้นายจ้างพยายามลดต้นทุนการผลิตโดยการลดค่าจ้าง จากเหตุเหล่านี้ลูกจ้างจึงจำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความมั่นคงในการทำงาน และรายได้ด้วยวิธีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในสมัยแรกเริ่มนั้นมักจะเป็นการรวมกลุ่มกันตามอาชีพ เช่น กลุ่มช่างทำรองเท้า ช่างตัดเสื้อ ช่างไม้ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มในหมู่ช่างฝีมือเดียวกัน จุดมุ่งหมายเริ่มแรกนั้นก็เพื่อช่วยเหลือกันในยามจำเป็นหรือยามเจ็บป่วยโดยหาเงินมาจากการเก็บเงินสมทบกองกลางจากสมาชิกเพื่อให้สิทธิสมาชิกกู้ยืม ต่อมาบทบาทของสหภาพได้ขยายมากขึ้น โดยการเรียกร้องค่าจ้าง เสนอ กม. ที่ให้ประโยชน์แก่กลุ่มคนงาน แต่ตามหลักการของสหภาพแล้ววิธีการเพื่อการเรียกร้องนั้นใช้วิธีการเจรจาต่อรองอย่างไรก็ตามในปัจจุบันสหภาพแรงงานในหลายประเทศได้ให้ความร่วมมือกับรัฐและองค์กรทางสังคมเพื่อทำประโยชน์แก่ท้องถิ่นและส่วนรวมมากขึ้น

ก่อนที่จะมาเป็นสหภาพแรงงานได้นั้นการรวมตัวเริ่มแรกจริง ๆ เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง เพื่อให้การศึกษาความเป็นมาของสหภาพได้สมบูรณ์ขึ้น จึงควรศึกษาตั้งแต่ วิวัฒนาการของสมาคมลูกจ้างในต่างประเทศ (เก็บความจาก Brief history of the international trade union movement ของ ICFTU เป็นส่วนใหญ่)

สมาคมของผู้ใช้แรงงานเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศในทวีปยุโรป ยุคแรก ๆ ของการรวมตัวของผู้ใช้แรงงานนั้น เป็นการรวมตัวกันในหมู่ผู้ทำงานศิลปะและงานช่างฝีมือ เมื่อการผลิตมีการใช้เครื่องจักรมากขึ้น กลุ่มของผู้ใช้แรงงานก็เริ่มต้นคุ้มครองผลประโยชน์ในการขายแรงงานของตนเองมากขึ้นตามไปด้วย

เมื่อเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นในทวีปยุโรป ระหว่างศตวรรษที่ 18-19 การนำเอาเครื่องจักรมาใช้ในงานอุตสาหกรรมหลายชนิด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอในขณะนั้น ทำให้มีการระดมแรงงานเข้าสู่โรงงานกันอย่างขนาดใหญ่ แต่โรงงานก็มุ่งที่จะเอากำไรมากเกินไป

ก่อให้เกิดความทุกข์ยากในการใช้ชีวิตทำงานของคนงานภายในโรงงานอย่างใหญ่หลวง ประกาศต่าง ๆ ไม่ได้มีกำหนดกฎเกณฑ์อันใดที่ตราเอาไว้เป็นข้อบังคับสำหรับให้โรงงานปฏิบัติในการใช้แรงงานของคนงาน โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากได้ใช้แรงงานเด็กแรงงานสตรี อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบ ยิ่งเมื่อการผลิตสินค้าประเภทเดียวกันมีการแข่งขันมากขึ้น นายจ้างนายทุนหลายต่อหลายโรงงานจึงประสบปัญหาเรื่องการขายสินค้า ติดตามจนมาถึงขั้นกับว่ามีกิจการปิดโรงงานหลายต่อหลายโรง เพื่อแก้ไขปัญหาค่าขายและระบายสินค้าไม่ออก ผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากมากที่สุดก็คือ กรรมกรผู้ใช้แรงงาน

สมาคมของคนงานสมาคมแรก ๆ ได้จัดตั้งขึ้นในประเทศอังกฤษในตอนปลายของศตวรรษที่ 18 คือ สมาคมช่างไม้เพรสตัน (Preston carpenters) จัดตั้งขึ้นมาในปี ค.ศ. 1807 และสมาคมคนงานบรรจุเหล้าแห่งลอนดอน (London coopers) จัดตั้งขึ้นมาในปี ค.ศ. 1813 ในประเทศฝรั่งเศสได้มีการจัดตั้งสมาคมของคนงานขึ้นมาระหว่างปี ค.ศ. 1830 และ 1848 และเป็นการจัดตั้งที่ได้พัฒนารูปแบบจากกลุ่มคนงานปกติธรรมดาที่เคยมีมาก่อนมาเป็นสมาคมคนงานที่เริ่มปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง ในประเทศเบลเยียมสมาคมช่างพิมพ์ได้ถูกจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1821 ในประเทศเยอรมันคนงานช่างพิมพ์ได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานกลาง (ศูนย์รวม) ของพวกเขาขึ้นมาในปี ค.ศ. 1841

สหภาพแรงงานสหภาพแรก ๆ นี้ ยังคงยึดมั่นอยู่กับความคิดและความเชื่อแบบเก่า ๆ ความเป็นปึกแผ่นที่จะรวมตัวกันในระหว่างชนชั้นกรรมกรด้วยกันยังคงไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดความเหนียวแน่นอย่างทุกวันนี้ ยังคงมีการกีดกันระหว่างกันและกัน จนกระทั่งต้นศตวรรษที่ 19 สหภาพแรงงานสมัยใหม่ก็ได้รับการจัดตั้งและพัฒนาขึ้นมา

พัฒนาการของสหภาพแรงงานสมัยใหม่เป็นไปโดยธรรมชาติ ตามการสร้างสรรคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในลักษณะของการรวมงานปลีกละเอียดต่าง ๆ เข้ามาไว้ในโรงงานเดียวกัน และอีกด้านหนึ่ง การโฆษณาแนวความคิดทางด้านสังคมนิยมในยุโรป ก็มีผลต่อการสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงต่อระบบสหภาพแรงงานเช่นกัน

ในระยะแรก ๆ สหภาพแรงงานคึกคะนองอย่างมากที่จะให้ได้รับการยอมรับในแต่ละประเทศ สหภาพแรงงานได้รับการต่อต้านโดยการออกกฎหมายห้ามการรวมตัวของคนงาน (Anti-combination laws) นอกจากสหภาพแรงงานจะถูกบีบบังคับโดยกฎหมายแล้ว ระบบงานของนายจ้างนายทุนในขณะนั้นยังละเลยไม่สนใจสหภาพแรงงานอย่างสิ้นเชิง เพิกเฉยต่อการที่จะจัดการกับปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น โดยผ่านทางสหภาพแรงงาน

เพื่อให้เกิดการยอมรับ สหภาพแรงงานจึงต้องใช้กำลัง ช่วงเวลานี้เองที่การสไตรค์ครั้งใหญ่ ๆ เกิดขึ้น การสไตรค์งานหลายต่อหลายกรณีได้กลายเป็นการจลาจลอย่างจริงจัง เช่น

การก่อจลาจลของคณงานโรงงานทอผ้าสีองส์ (Lyons silk-weavers) ในปี 1831 และคณงานในปารีส เมื่อปี 1834 จนทหารจำนวน 40,000 คน ต้องแทรกแซงเข้าไปดำเนินการกวาดล้างการจลาจลนั้น ในประเทศเบลเยียม คณงานโรงงานทอผ้า Gent ได้สไตรค์ในปี ค.ศ. 1857 ก่อให้เกิดการสไตรค์โดยทั่ว ๆ ไปลุกลามไปทุกแห่ง และกลายเป็นจลาจลไปในที่สุดเมื่อปี ค.ศ. 1886 การสไตรค์อื่น ๆ ส่วนใหญ่แล้ว กลายเป็นเรื่องทางการเมืองเสียเป็นส่วนใหญ่ และเป็นช่วงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปี ค.ศ. 1887 ถึง 1893 สโลแกนของการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานในช่วงนี้ เป็นการเรียกร้องสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งของกรรมกร

ในประเทศอังกฤษ แม้ว่าจะมีการเดินขบวนของคณงานและประชาชนในปี ค.ศ. 1817 และปี ค.ศ. 1819 แต่ความขัดแย้งนี้ก็มีน้อยมาก ความต้องการของสหภาพแรงงานในอังกฤษขณะนั้น ต้องการสิทธิในการเจรจา ในอเมริกาการสไตรค์ครั้งใหญ่ในเมืองชิคาโกในปี ค.ศ. 1886 เป็นการเริ่มยุคใหม่ของการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน การแสดงปฏิกิริยาถึงขั้นสไตรค์งานของคณงานเยอรมันเด็ดเดี่ยวและกล้าหาญ เพื่อต่อต้านการประกาศภาวะฉุกเฉินของบิสมาร์ค (Bismarck's emergency laws) ก็เป็นการเริ่มยุคใหม่ของสหภาพแรงงานเช่นเดียวกัน

ความคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรของตนเองเริ่มเข้าสู่หลักเกณฑ์และรูปแบบสองรูปแบบในการจัดรูปแบบองค์กรก็เริ่มขึ้นมา นั่นคือ ลัทธิสหพันธ์แรงงาน (Federalism) และลัทธิรวมศูนย์ (Centralism)

ลัทธิรวมศูนย์ คือ รวมสหภาพแรงงานทุก ๆ ชนิดเข้าด้วยกันอย่างเข้มแข็ง และมอบอำนาจสูงสุดให้แก่คณะผู้บริหารระดับสูงของระบบ โดยความยินยอมของสหภาพแรงงานสาขา โดยลักษณะเช่นนี้สหภาพแรงงานสาขาก็จะมีความเป็นตัวของตัวเองที่จะดำเนินงานน้อยลง อำนาจในการดำเนินงานทั้งหมดขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง ส่วนลัทธิสหพันธ์แรงงานนั้นให้อำนาจในการดำเนินงานแก่สหภาพแรงงานสาขาอย่างมากมาย และให้อำนาจแก่คณะผู้บริหารระดับสูงของระบบน้อยมาก

ประเทศฝรั่งเศส อิตาลี และสเปน นิยมลัทธิสหพันธ์แรงงาน ในขณะที่ลัทธิรวมศูนย์ใช้กันอยู่ในเยอรมัน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และในเบลเยียม แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ทุก ๆ ประเทศก็ได้จัดตั้งสมาพันธ์ผู้ใช้แรงงานแห่งชาติขึ้นมาน้อยที่สุดหนึ่งสมาพันธ์

ประเทศอังกฤษ สภาสหภาพแรงงาน (Trades union congress) ได้จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1867 ระบบสหภาพแรงงานในอังกฤษจัดตั้งขึ้นมาโดยการพุ่งเป้าตรงเข้าไปหาการแก้ปัญหาทางด้านการเมือง เพื่อนำเอาระบบการเมืองที่ดีมาจัดการแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงาน พรรคแรงงานของอังกฤษ (Labour party) ที่อยู่ภายใต้การให้การสนับสนุนของสหภาพแรงงาน จึงกำเนิดขึ้นในปี ค.ศ. 1901 และเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 สิ้นสุดลง ก็ได้มีการจัดตั้งสภาสหภาพแรงงาน

แห่งชาติ (General council of the trades union congress)

สำหรับในสหรัฐอเมริกา สหภาพแรงงานสหภาพแรกได้รับการจัดตั้งขึ้นมาในตอนปลายศตวรรษที่ 18 ปี ค.ศ. 1791 สหภาพแรงงานช่างไม้ สหภาพแรงงานช่างทำรองเท้า และสหภาพแรงงานคนงานโรงพิมพ์ ได้ถูกจัดตั้งขึ้นในฟิลาเดลเฟีย องค์การของคนงานในนิวยอร์ก และบอสตัน ได้ร่วมตัวเข้าในองค์การของสหภาพแรงงาน องค์การสหภาพแรงงานที่กำเนิดขึ้นในกลางศตวรรษที่ 19 ยังคงดำเนินต่อเนื่องมาเรื่อย ๆ จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1866 ความพยายามที่จะจัดตั้งสมาพันธ์แรงงานแห่งชาติ (National Labour Union) ก็ได้รับความสำเร็จ จัดตั้งขึ้นมา แต่ก็ต้องล้มเลิกไปในปี ค.ศ. 1872

ในปี ค.ศ. 1881 สมาพันธ์แรงงานอีกสมาพันธ์หนึ่ง คือ สหพันธ์แรงงานแห่งสหรัฐและแคนาดา (Federation of organised trades and labour unions of the US and Canada) ได้ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้การนำของ ซามูเอล กอมเปอร์ (Samuel Gompers) และอดอล์ฟ สเตรสเซอร์ (Adolph Strasser)

ในปี ค.ศ. 1886 สมาพันธ์แรงงานแห่งสหรัฐและแคนาดา ได้รวมกันเข้ากับสมาพันธ์อีกสมาพันธ์หนึ่งคือ องค์การสหพันธ์แรงงานแห่งรัฐฯ (American federation of organised trades and labour unions) เข้าเป็นองค์การเดียวกันในชื่อ สหพันธ์คนงานสหรัฐฯ (American federation of labour)

ในประเทศเยอรมัน ซึ่งลัทธิรวมศูนย์เข้มแข็งมากนั้น แม้ว่าสหภาพแรงงานแรกจะจัดตั้งขึ้นมาช้ากว่าในประเทศอื่น ๆ แต่ในที่สุด คณะกรรมการสหภาพแรงงานทั่วไป (General trade union committee) ก็สามารถรวบรวมสหภาพแรงงานทุก ๆ สหภาพแรงงานภายในประเทศมาจัดตั้งขึ้นเป็นสภาสหภาพแรงงานได้ในปี ค.ศ. 1865

ในประเทศฝรั่งเศส สมาพันธ์แรงงานทั่วไป (General confederation of labour: CGT) ถูกจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1865

ในประเทศเบลเยียม Trade union committee ได้ถูกจัดตั้งขึ้น โดยพรรคคนงานเบลเยียม (Belgium labour party: POB) ในปี ค.ศ. 1898

หลังปี ค.ศ. 1864 ได้มีความพยายามที่จะจัดตั้งสภาสหภาพแรงงานสากลขึ้นมา ระยะเริ่มแรกนี้ ความพยายามที่จะจัดตั้งองค์การกรรมการสากลมีเป้าหมายทางด้านการเมืองมากกว่าเป้าหมายเดิมตามสภาพธรรมชาติของระบบสหภาพแรงงาน

ความพยายามอันดับแรกได้มีการวางโครงการรวบรวมสหภาพแรงงานต่าง ๆ เข้าเป็นองค์การกรรมการสากลในรูปของสหพันธ์แรงงานสากล นอกจากนี้ยังมีความพยายามอื่น ๆ อีกที่จะจัดตั้งกลุ่มอาชีพทางด้านสากลของแต่ละชนิดแต่ละประเภทขึ้นมาอีก แต่ก็ไม่มี การจัดโครงสร้าง

การจัดตั้งองค์กร รวมทั้งการวางแผนในสภาพที่เป็นจริงขึ้นมา

อย่างไรก็ตาม หลังจากมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม รัฐบาลเกือบทุกประเทศในยุโรป ได้ป้องกันมิให้เกิดขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยใช้มาตรการทางด้านกฎหมาย เช่น

ประเทศฝรั่งเศส ได้ตรากฎหมายเลอชาเปลีเออร์ (Le chapelier) ห้ามการรวมตัวของ ลูกจ้างขึ้นเป็นสมาคม เพื่อเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าหรือค่าแรง

ประเทศอังกฤษ ได้มีกฎหมายห้ามการรวมตัวกันเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพ การทำงานและค่าจ้าง ผู้ฝ่าฝืนจะมีความผิดทางอาญาและมีบทลงโทษจำคุก 3 เดือน

ประเทศเยอรมันนี ได้ออกกฎหมายกำหนดลงโทษในการตั้งสมาคมลูกจ้างทำสัญญา เพื่อหยุดงานหรือการละเมิดสัญญา

ประเทศเบลเยียม เนเธอร์แลนด์ สหภาพโซเวียต และประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวียก็ได้ มีการออกกฎหมายป้องกันการรวมกลุ่มของลูกจ้าง และห้ามนัดหยุดงาน เช่นเดียวกัน

แม้ว่าประเทศต่าง ๆ ในยุโรปจะได้ออกกฎหมายมิให้มีการรวมกลุ่มหรือตั้งสมาคม ของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างได้ต่อสู้เพื่อสิทธิของตนอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ประเทศต่าง ๆ ยอมรับสิทธิ ลูกจ้างและยอมให้ก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ เช่น ประเทศฝรั่งเศสยอมรับในปี ค.ศ. 1864 อังกฤษ ค.ศ. 1871 ประเทศเบลเยียม ได้ออกกฎหมายในสิทธิการนัดหยุดงานและปิดงาน งดจ้าง และได้ แก้ไขกฎหมายที่วางบทลงโทษใน ค.ศ. 1866 ประเทศเยอรมันที่เลิกกฎหมายเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม ใน ค.ศ. 1869 ประเทศเนเธอร์แลนด์ และอิตาลี ได้ออกกฎหมายในลักษณะเดียวกันนี้ในปี ค.ศ. 1872 และ ค.ศ. 1890 ตามลำดับจะเห็นได้ว่าในทวีปยุโรปความเป็นมาของสภาพแรงงานคล้าย คลึงกัน และที่สำคัญอย่างยิ่งใน ค.ศ. 1921 องค์กรแรงงานระหว่างประเทศให้การยอมรับ สหภาพแรงงาน และเผยแพร่ให้สมาชิกทั่วโลกได้พิจารณาออกกฎหมาย

เปรียบเทียบลัทธิสหภาพแรงงาน เอเชีย ยุโรปและสหรัฐ

Stroby (2006 อ้างถึงใน วรคุณย์ ตูลารักษ์, 2555) ได้เขียนบทความ “Trade unionism: Differences and similarities-a comparative view on Europe, USA and Asia ในวารสารชื่อ Journal of Industrial Relations เนื้อหาบทความเป็นการทบทวนถึงความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน ของลัทธิสหภาพแรงงาน (Trade unionism) ใน 3 ส่วนของโลกคือ ยุโรป เอเชีย และสหรัฐฯ โดย ระบุถึงลักษณะทั่วไปลักษณะเด่นสำคัญของสหภาพแรงงานในแต่ละทวีป และนำเสนอถึง แนวโน้มของลัทธิสหภาพแรงงานการวิเคราะห์ลัทธิสหภาพแรงงานของแต่ละประเทศจะพิจารณา ปัจจัยหลัก คือ

1. จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดในประเทศนั้น
2. ทิศนคติของนายจ้างต่อสหภาพแรงงาน

3. แนวโน้มความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองของแรงงาน และ
4. ความแตกต่างและความคล้ายคลึงของโครงสร้างสหภาพแรงงาน

ในส่วนแรกของบทความอธิบายลักษณะสหภาพแรงงานในเอเชีย เน้นประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน และเกาหลีใต้ ส่วนที่สองคือ สหภาพแรงงานในยุโรป เน้นประเทศเยอรมัน ฝรั่งเศส อังกฤษ และเดนมาร์ก ส่วนที่สามคือ สหรัฐอเมริกา และส่วนสุดท้ายคือข้อสรุปความแตกต่างและความคล้ายคลึงของลักษณะสหภาพแรงงาน

1. ลักษณะสหภาพแรงงานในเอเชีย

จำนวนของสหภาพแรงงานและจำนวนสมาชิกมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ ระดับการพัฒนาที่แตกต่างกัน และระบบการเมืองที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศในเอเชีย ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับที่สูงเป็นประเทศอุตสาหกรรม และมีลักษณะของประเทศหลังอุตสาหกรรมด้วย ส่วนประเทศอินเดีย และจีน มีระบบการผลิตในลักษณะที่หลากหลาย กล่าวคือ บางสาขาใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาก แต่ในขณะที่บางสาขายังอยู่ในยุคก่อนอุตสาหกรรมระบบการเมืองที่แตกต่างกัน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อลักษณะของลักษณะสหภาพแรงงาน เช่น ในบางประเทศ พรรคการเมืองรัฐบาลต่อต้านสหภาพแรงงานอย่างชัดเจน แต่ในบางประเทศ รัฐบาลมีรากฐานความคิดที่ยอมรับว่า สหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสังคมประชาธิปไตยความแตกต่างของ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและระบบการเมือง เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นเงื่อนไขในการพัฒนาสหภาพแรงงานเอเชีย และระบบแรงงานสัมพันธ์ ของแต่ละประเทศก็เป็นเงื่อนไขต่อการพัฒนาสหภาพแรงงานด้วย ทั้งนี้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในเอเชียส่วนใหญ่สถาปนาขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้งนี้ในหลายประเทศ การสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปลดปล่อยตนเองเป็นอิสระจากประเทศเจ้าอาณานิคม

Kuruville and Erickson (2002) แบ่งระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย ออกเป็น 6 ลักษณะ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เน้นระบบสถานที่ทำงานแบบยึดหยุ่น สิงคโปร์ เน้นระบบไตรภาคี มาเลเซียและอินโดนีเซีย มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่นายจ้างมีอำนาจชันามาก ฟิลิปปินส์ มีระบบแรงงานสัมพันธ์พหุนิยมและกระจายการรวมศูนย์มาก ส่วนอินเดียและเอเชียใต้ ระบบความสัมพันธ์แบบแน่นระหว่างสหภาพแรงงานกับพรรคการเมือง ส่วนประเทศเกาหลีใต้ ไต้หวัน จีนและเวียดนาม ถือว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์กำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน (Kuruville & Erickson, 2002, p. 172)

Kuruville and Erickson (2002) ชี้ว่า ในเอเชีย การสถาปนาระบบแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในหลายประเทศ เป็นความต้องการของรัฐบาลเพื่อลดความขัดแย้งในตลาดแรงงาน โดยรัฐบาล

หวังว่า กฎระเบียบคุ้มครองแรงงาน เช่น การให้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน จะช่วยลดความขัดแย้งดังกล่าวลงในกรณีของอินเดีย DeSousa (1999) ชี้ว่า กฎหมายแรงงานของอินเดียสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจน คือ ต้องการบรรเทาความขัดแย้งของแรงงานเข้าไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยกตัวอย่างเช่น เพื่อให้การนัดหยุดงานกระทำได้อย่างขึ้น กฎหมายแรงงานระบุให้มีกลไกบุคคลที่สาม เป็นผู้ยุติความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และวางเงื่อนไขให้เกิดสหภาพแรงงานที่มีความรับผิดชอบ มากกว่าที่จะเป็นลัทธิสหภาพแรงงานที่ต่อสู้อย่างไม่ประนีประนอม (Militant trade unionism) (Kuruville & Erickson, 2002, pp. 174-175) ในแง่ของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน กล่าวได้ว่า ประเทศในเอเชีย แรงงานส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรในระดับต่ำ กล่าวคือ โดยเฉลี่ยประเทศเอเชีย มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในสัดส่วนต่ำกว่า 20% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ แรงงานส่วนใหญ่ เป็นแรงงานนอกภาคการผลิตทางการ และเป็นแรงงานในภาคเกษตร

1.1 ลัทธิสหภาพแรงงานในญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่น ประวัติศาสตร์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่น

ประการแรก การเข้ายึดครองญี่ปุ่นโดยสหรัฐอเมริกาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่น กล่าวคือ ญี่ปุ่นนำหลักเกณฑ์กฎหมายแรงงานของสหรัฐฯมาใช้ แต่ในช่วงก่อนหน้านั้นรัฐบาลห้ามการก่อตั้งสหภาพแรงงาน และมีการปราบปรามการรวมกลุ่มของคนงานอยู่บ่อยครั้ง แต่หลังจากรัฐบาลอนุญาตให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มจำนวนขึ้น กล่าวคือ ประมาณ 40% ของแรงงานทั้งหมด (Tsuru & Rebitzer, 1995) อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา สัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานลดต่ำลงจากประมาณ 35% ของแรงงานทั้งหมดไปเป็น 24% ในปี 1995 (Traxler, Blaschke, & Kittel, 2001, p. 82)

ประการที่สอง ประวัติศาสตร์และประเพณี มีบทบาทสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง หลายคนชี้ให้เห็นลักษณะเด่นของญี่ปุ่นว่า คนงานญี่ปุ่นต่อสู้อย่างเข้มข้นกับนายจ้างในระดับที่ต่ำกว่าคนงานในหลายประเทศ และคนงานญี่ปุ่นจงรักภักดีต่อบริษัทมากกว่า นอกจากนี้คนงานญี่ปุ่นอยู่ในโครงสร้างการทำงานแบบเป็นทีมมากกว่าคนงานประเทศอื่น (Sey, 2000) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตั้งแต่เกิดวิกฤติการณ์น้ำมันในปี 1974 เป็นต้นมา (Kuwahara, 1996)

การทำความเข้าใจกับระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นจึงเกี่ยวข้องกับคุณค่าของประเพณีในสังคมญี่ปุ่นค่อนข้างมาก (Kinzley, 1991; Wad, 1996) อย่างไรก็ตาม กรอบการมองเชิงประเพณีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์มักจะถูกตั้งคำถามในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร

กับลูกจ้าง ในญี่ปุ่นฝ่ายบริหารมิได้มองคนงานว่าเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่านั้น แต่ยังคงมองว่าคนงานเป็นทรัพยากรสำคัญของบริษัท ส่วนของคนงานก็ไม่ได้มองบริษัทในฐานะแหล่งรายได้ของตนเองเท่านั้น แต่ยังคงมองว่าบริษัทเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตตนเองมีความหมาย คนงานญี่ปุ่นจะภักดีต่อบริษัทและทำงานหนักเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ Park (1996) ชี้ว่า กลุ่ม เป็นสิ่งสำคัญสำหรับชาวญี่ปุ่น และบริษัทก็เป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนงานสามารถมีกลุ่มของตนสหภาพแรงงานของญี่ปุ่น มีการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานสถานประกอบการ (Enterprise unions) เป็นรูปแบบหลัก กล่าวคือ สหภาพแรงงานจะยึดติดอยู่กับบริษัทของตนมาก ซึ่งแตกต่างจากสหภาพแรงงานในยุโรปหรือสหรัฐฯ

Kuruville and Erickson (2002) เน้นว่า ลักษณะที่เด่นชัดของระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นคือ เป็นสหภาพแรงงานสถานประกอบการ มีระบบจ้างงานระยะยาวแบบตลอดชีวิต (Lifetime employment systems) มีการฝึกอบรมครอบคลุมพนักงานอย่างกว้างขวาง และระบบการจ่ายค่าจ้างตามความอาวุโสในการทำงาน (Seniority-based wages)

ในปี 1987 สหภาพแรงงานของญี่ปุ่นได้รวมกันก่อตั้งสหพันธ์แรงงาน โดยใช้ชื่อว่า Rengo (Rengo-Tai หมายถึง สมาพันธ์องค์กร) เป็นองค์กรแรงงานหลัก โดยถือว่าเป็นตัวแทนของคนงานประมาณ 7.7 ล้านคน แต่ Rengo กลับมีอำนาจตัดสินใจเหนือองค์กรสมาชิกน้อยมาก Wad (1996) ชี้ว่า “แม้จะมีการก่อตั้ง Rengo ขึ้นมา แต่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการต่อสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สหภาพแรงงานสถานประกอบการแต่ละแห่งมุ่งรักษาอำนาจและสถานะเดิมของตนเอาไว้ ผลจากการมุ่งเน้นระบบสหภาพแรงงานสถานประกอบการของคนงานญี่ปุ่น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงานมักประนีประนอมกันอยู่ในสถานประกอบการมากกว่า และแม้ว่าข้อพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างกับคนงานจะเกิดขึ้นเป็นปกติ แต่น้อยครั้งจะนำไปสู่การนัดหยุดงาน (Wad, 1996)

อย่างไรก็ตาม ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงทศวรรษที่ 1990 ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานของญี่ปุ่นได้เปลี่ยนแปลงไปในบางด้าน กล่าวคือ ฝ่ายบริหารพยายามพัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ซึ่งมีสภาพการจ้างงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น ยุทธศาสตร์การว่าจ้างบริษัทอื่นให้ทำการผลิตแทนบางส่วน (Outsourcing) การสร้างระบบการทำงานไม่เต็มเวลา เป็นต้น

นอกจากสหภาพแรงงานของญี่ปุ่นกำลังเผชิญกับปัญหาจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลดต่ำลง ความภักดีของสมาชิกต่อสหภาพแรงงานก็ลดต่ำลงด้วย (Kuruville & Erickson, 2002) แนวโน้มดังกล่าวเป็นความเปลี่ยนแปลงหลักของระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่น ที่มุ่งเข้าหาความสัมพันธ์การจ้างงานที่มีลักษณะแบบปัจเจกชนบุคคลมากขึ้น

1.2 ลัทธิสหภาพแรงงานในเกาหลีใต้

ลัทธิสหภาพแรงงานในเกาหลีใต้ สัมพันธ์แนบแน่นกับกระบวนการประชาธิปไตย ใน 2 ช่วงคือ ก่อนและหลังปี ค.ศ. 1987 ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1987 รัฐบาลเป็นปฏิปักษ์กับการรวมกลุ่มของคนงานมาก การปราบปรามการรวมกลุ่มและการแสดงออกทางการเมืองของคนงานเกิดขึ้นอยู่บ่อย ๆ ในช่วงนั้น คนงานมีเสียงเรียกร้องที่เบาบางไร้น้ำหนัก (Jeong, 2001)

ในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 รัฐบาลกำกับควบคุมตลาดแรงงานอย่างเข้มงวด รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจมากกว่าการสร้างความมั่นคงให้แก่คนงาน เช่น การรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานที่มีอิสระจากรัฐ (Kim & Kim, 2003) นอกจากนี้ แม้ว่าคนงานจะมีสิทธิตามกฎหมายแรงงานก็ตาม เช่น การจ้างงานที่มั่นคงขึ้น แต่สหภาพแรงงานถูกรัฐบาลทำลายมาโดยตลอด

Kim and Kim (2003) ชี้ว่า ตั้งแต่ในปี 1953 กฎหมายแรงงานเกาหลีใต้ได้ประกันสิทธิของคนงานในบางด้าน รวมไปถึงกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ต่อมาในทศวรรษที่ 1960 และ 1970 ด้วย กฎหมายแรงงานเหล่านี้ เป็นกฎหมายที่สร้างข้อจำกัดมากมายต่อการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และที่สำคัญ การนัดหยุดงานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายเรื่อยมาจนถึงทศวรรษที่ 1980 นอกจากนี้ ในช่วงทศวรรษที่ 1980 สหพันธ์แรงงานเกาหลีใต้ (Federation of Korean Trade Unions: FKTU) เป็นองค์กรแรงงานระดับสหพันธ์เพียงองค์กรเดียวที่ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากมีความสัมพันธ์แนบแน่นกับรัฐบาล

อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่จากทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา สหภาพแรงงานเกาหลีใต้มีแนวโน้มที่เป็นอิสระมากขึ้น ในปี 1990 มีการก่อตั้งสภาแรงงานเกาหลีใต้ขึ้น (Korean Trade Union Congress: KTUC) แต่รัฐบาลไม่รับรองให้องค์กรดังกล่าวสามารถดำเนินกิจกรรมอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้ จนถึงปี 1997 เมื่อการนัดหยุดงานขยายตัวกว้างขวาง จึงนำไปสู่การยอมรับ KTUC ว่าเป็นองค์กรที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ในช่วงปลาย ทศวรรษ 1980 เป็นจุดเปลี่ยนของขบวนการแรงงาน การประกาศสร้างประชาธิปไตย (Democratization declaration) ของประธานาธิบดี Noh (Roh) Tae Woo ในเดือนมิถุนายนปี 1987 เป็นช่วงของการต่อสู้ของคนงานที่ขยายตัวมากและเป็นช่วงสูงสุด ในปี 1987 มีการนัดหยุดงานจำนวน 3,749 ครั้ง เพิ่มขึ้น 13 เท่า จากปีก่อนหน้านี้ (Kim & Kim, 2003)

เมื่อสหภาพแรงงานในเกาหลีใต้มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตย ความขัดแย้งในตลาดแรงงานหลายต่อหลายกรณี จึงผลักดันให้เกาหลีใต้เข้าสู่กระบวนการปฏิรูปประชาธิปไตยทั้งในช่วงทศวรรษที่ 1980 และ 1990 กล่าวได้ว่า สหภาพแรงงานมีบทบาทสูง เป็นปัจจัยทางการเมืองในวิถีชีวิต และมีอิทธิพลต่อคนเกาหลีใต้มาก

ในปี 1989 รัฐบาลออกกฎหมายให้มีสภาตัวแทนคนงาน (Korean work council) ในบริษัทแห่งต่าง ๆ กฎหมายฉบับนี้ เกิดขึ้นจากแรงกดดันตลอดจนการประท้วงของสหภาพแรงงานจนกฎหมายผ่านสภาพร้อมทั้งยังมีการผ่อนคลายนโยบายระเบียบในตลาดแรงงานให้มีข้อจำกัดน้อยลงด้วย (Kleiner & Lee, 1997)

ส่วนของระบบการจ้างงานของเกาหลีใต้ ถือว่ามีความคล้ายคลึงกับญี่ปุ่นบางประการ เช่น ระบบการจ้างงานระยะยาว การจ่ายค่าจ้างตามอาวุโสของการทำงาน แต่ในช่วงระยะ 10 ปีที่ผ่านมา ระบบดังกล่าวอยู่ภายใต้ความกดดันมากขึ้นจากการเข้ามาแทนที่ของระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน (Performance based) เนื่องจากการแข่งขันระหว่างประเทศที่เข้มข้นขึ้น

1.3 ลักษณะสภาพแรงงานในไต้หวัน

กระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยของไต้หวัน เป็นปัจจัยสำคัญต่อลักษณะสภาพแรงงานเช่นเดียวกับในเกาหลีใต้ สหภาพแรงงานในไต้หวันเคยเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเมืองแบบอำนาจนิยม และสหภาพแรงงานก็เคยทำหน้าที่หลักในการช่วยเหลือรัฐบาลนำนโยบายไปปฏิบัติ ตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา สหภาพแรงงานไต้หวันมีทางเลือกใหม่ที่เป็นอิสระมากขึ้น การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานเติบโตและมีอิทธิพลมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในปลายทศวรรษที่ 1990 นำมาสู่ความหวังว่า สหภาพแรงงานจะมีอิสระมากขึ้น

Chen, Roger, and Lawler (2003) ชี้ว่าสหภาพแรงงานในไต้หวันเคยถูกมองอย่างยาวนานว่าเป็นองค์กรแขนงของรัฐบาลในการบังคับใช้นโยบายอุตสาหกรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติและช่วยรัฐบาลขับเคลื่อนเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามสถานการณ์ข้างต้นเปลี่ยนแปลงไปตั้งแต่มีการยกเลิกกฎอัยการศึกในปี 1987 กลุ่มกรรมกร นักกิจกรรม ผู้นำการต่อต้านรัฐบาล พยายามก่อตั้งสหภาพแรงงานสถานประกอบการขึ้นอย่างไม่เป็นทางการมากไปกว่านั้น จุดเปลี่ยนทางการเมืองสำคัญคือ พรรคประชาธิปไตยก้าวหน้า (Democratic Progressive Party: DPP) ได้รับชัยชนะแทนที่พรรคก๊กมินตั๋ง แต่ Chen et al. (2003) ตั้งข้อสังเกตว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของไต้หวันยังอยู่ในระดับที่ไม่เพียงพอที่จะทำให้ สหภาพแรงงานเป็นอิสระอย่างแท้จริง และการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานก็ยังคงถูกจำกัดอยู่มาก

หากพิจารณาจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในไต้หวัน ซึ่งอยู่สัดส่วนที่สูงกว่าในหลายประเทศ (ยกเว้น ประเทศจีน ซึ่งสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งโดยรัฐ) สัดส่วนที่สูงเช่นนี้ ส่วนหนึ่งเกิดจากกฎหมายแรงงานบังคับให้คนงานต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน: สหภาพแรงงานในไต้หวันถูกกำกับควบคุมโดยกฎหมายสหภาพแรงงาน (Labor union law) กฎหมายได้วางโครงสร้างสหภาพแรงงาน เงื่อนไขการรวมตัวของคนงาน และความผูกพันซึ่งตามกฎหมายของสหภาพแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น กฎหมายอนุญาตให้คนงานสามารถตั้ง

สหภาพแรงงานในหลายลักษณะ นับตั้งแต่สหภาพแรงงานวิชาชีพไปจนถึงสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน

กฎหมายอนุญาตให้มีสหภาพแรงงานเพียงแห่งเดียวต่อหนึ่งบริษัท และบังคับให้คนงานต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หากคนงานปฏิเสธการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อาจถูกพักงานโดยคำสั่งของสหภาพแรงงานได้ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ กฎหมายนี้ไม่สามารถบังคับให้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chen et al., 2003)

สหพันธ์แรงงานไต้หวัน (Chinese federation of labor: CFL) เป็นองค์กรแรงงานในระดับสหพันธ์แรงงานองค์กรเดียวที่ถูกกฎหมาย แต่ในช่วงหลังตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 มีการก่อตั้งสหพันธ์สหภาพแรงงานที่เป็นอิสระ (The labor federation of independent unions: TLF) เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่สหภาพแรงงานแต่ละแห่งนอกเหนือจากการเป็นสมาชิก CFL อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไม่ให้การรับรององค์กรที่ตั้งขึ้นมา แต่ก็ผ่อนปรนให้ดำเนินกิจกรรมได้บ้างแม้กฎหมายแรงงานไต้หวันจะบังคับให้คนงานต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานก็มีแนวโน้มลดต่ำลงเช่นเดียวกับประเทศอื่น แต่มิได้หมายความว่า สหภาพแรงงานไต้หวันจะอ่อนแอลง

Chen et al. (2003) เน้นว่าในปัจจุบัน สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานไต้หวันลดลงกว่าในทศวรรษที่ 1980 แต่เราไม่ควรมองว่า สหภาพแรงงานมีพลังน้อยลง... โดยในปัจจุบัน สหภาพแรงงานอาจมีพลังและอิทธิพลมากกว่าในอดีตก็ได้ เนื่องจากสหภาพแรงงานสร้างความเป็นอิสระจากรัฐบาลมากขึ้น ในวันนี้ แรงสนับสนุนของจากองค์กรแรงงาน จึงไม่ใช่สิ่งที่รัฐบาลได้มาเปล่า ๆ อีกต่อไปแล้ว

สรุปลักษณะสำคัญของลัทธิสหภาพแรงงานในเอเชีย

1. สหภาพแรงงานในเอเชียส่วนใหญ่ จะกระจายศูนย์กลางการรวมกลุ่มจัดตั้ง โดยรูปแบบหลักเป็นสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ ซึ่งสืบเนื่องมาจากประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะในเกาหลีใต้ และญี่ปุ่น

2. ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา สหภาพแรงงานตกอยู่ภายใต้แรงกดดันสูง เช่น จากการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในตลาดโลก ทำให้บริษัทต่าง ๆ สร้างระบบการจ้างที่ยืดหยุ่นการเปลี่ยนมาใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างเน้นการประเมินผลงานมากขึ้นการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายถูกกดดันจากการแข่งขันระดับโลกที่เข้มข้น ในอีกด้านหนึ่ง บริษัทถูกตั้งคำถามถึงการเปลี่ยนบรรทัดฐานในการจ้างงานแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นหลักการความภักดีร่วมกันของนายจ้างกับลูกจ้าง บนพื้นฐานของระบบการจ้างงานระยะยาวที่เคยดำรงอยู่มาอย่างยาวนาน

3. ในประเทศเอเชียบางประเทศ เช่น ใต้หวันและเกาหลีใต้ สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีบทบาททางการเมืองในกระบวนการพัฒนา ประชาธิปไตย ในประเทศเหล่านี้ สหภาพแรงงานมีอิทธิพลสูงขึ้นทั้งต่อการเมืองและสังคม แม้ว่าจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานจะลดน้อยลงก็ตาม

4. ปัจจัยทางวัฒนธรรมช่วยอธิบายว่า เหตุใดลัทธิสหภาพแรงงานในเอเชียจึงเข้มแข็งน้อยกว่าในยุโรปและในสหรัฐอเมริกา มีคำอธิบายบางส่วนว่า อิทธิพลของความเชื่อขงจื้ออาจมีผลให้บางประเทศในเอเชีย มีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับต่ำ Chen & Snape (2000) เขียนว่า ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีความสำคัญ แนวความคิดแบบขงจื้ออาจทำให้คนงานในประเทศจีนยอมรับการบริหารแบบอำนาจนิยมและหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับนายจ้าง หากเป็นเช่นนั้นความต้องการของคนงานในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองจึงขาดหายไป (Chen & Snape, 2000) ทั้งนี้ ปัจจัยทางวัฒนธรรมมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงานในญี่ปุ่นด้วย

5. ในหลายประเทศการเคลื่อนไหวขององค์กรสหภาพแรงงานที่เป็นทางการและองค์กรสหภาพแรงงานที่ไม่เป็นทางการสามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน แต่สำหรับเกาหลีใต้และใต้หวัน ดูเหมือนว่า องค์กรสหภาพแรงงานที่ไม่เป็นทางการมีอิทธิพลสูงกว่า

6. บางประเทศเอเชีย ในช่วงแรกเริ่ม สหภาพแรงงานและระบบแรงงานสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการปลดปล่อยตัวเองจากประเทศเจ้าอาณานิคมตะวันตก ในแง่มุมนี้ สหภาพแรงงานถูกใช้เป็นเครื่องมือของรัฐบาล โดยเป็นส่วนหนึ่งของแผนการสร้างความเป็นชาติขึ้นมาใหม่ หลังการปลดปล่อยตนเองเป็นอิสระจากอาณานิคมแล้ว สหภาพแรงงานจึงขาดความเป็นอิสระ และมีจุดประสงค์เพื่อปิดบังความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างภายใต้กรอบผลประโยชน์ชาติ แต่ในปัจจุบันสหภาพแรงงานในบางประเทศเริ่มปลดปล่อยตนเองออกจากแผนการสร้างชาติโดยมุ่งเน้นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของคนงานมากขึ้น

2. ลัทธิสหภาพแรงงานในยุโรป

สหภาพแรงงานในยุโรป มีความเข้มแข็งมาอย่างยาวนาน และมีอิทธิพลสูงต่อสังคมยุโรปในหลายด้าน แต่ในช่วง 10 ถึง 20 ปีที่ผ่านมา ประเทศยุโรปหลายประเทศ ประสบกับปัญหาขาดการสนับสนุนจากสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน อังกฤษ และเนเธอร์แลนด์ สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดอยู่ในอัตราส่วนที่สูงในประเทศยุโรปตอนเหนือ เช่น เดนมาร์ก สวีเดน ฟินแลนด์ ส่วนประเทศยุโรปตอนใต้ สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาก เช่น ฝรั่งเศส สเปน เป็นต้น

Jensen, Madsen, and Due (1995) แบ่งระบบแรงงานสัมพันธ์ของยุโรป เป็น 4 ลักษณะ

ลักษณะแรก คือ ระบบแรงงานสัมพันธ์ยุโรปเหนือ(Nordic/ Northern Europe) เช่น เดนมาร์กสวีเดนนอร์เวย์ ประเทศเหล่านี้มีองค์กรแรงงานเข้มแข็ง เช่น ในเดนมาร์ก และสวีเดน ประมาณ 80 % ของแรงงานทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีสถาบันในการจัดระเบียบความสัมพันธ์ขององค์กรต่าง ๆ ในตลาดแรงงานที่เข้มแข็ง มีการรวมเป็นกลุ่มผลประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อตลาดแรงงานสูงมาก

ลักษณะที่สอง คือ ระบบแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษ ซึ่งวางรากฐานทางสถาบันและระบบกฎหมายที่ค่อนข้างอ่อนแอ แนวโน้มการรวมกลุ่มของลูกจ้างหลายบริษัทรวมกันเพื่อต่อรองกับนายจ้างกำลัง ถูกแทนที่ด้วยการเจรจาต่อรองในสถานประกอบการแห่งเดียว นอกจากนี้ การเจรจาต่อรองของลูกจ้างที่อยู่ในรูปแบบของปัจเจกบุคคลมากขึ้น ทั้งนี้ Korczynski and Ritson (2000) ชี้ว่า ในอังกฤษ สังคมให้ความสำคัญกับสหภาพแรงงานน้อยลง

ลักษณะที่สาม คือ ระบบแรงงานสัมพันธ์ยุโรปตอนใต้ ซึ่งจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานลดลงมาก เช่น ในประเทศฝรั่งเศส สัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแรงงานทั้งหมดมีเพียง 10% โดยประมาณ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสหภาพแรงงานจะอ่อนแอในแง่ของจำนวนสมาชิก แต่รัฐบาลฝรั่งเศสมีบทบาทสูงในการออกกฎหมายเพื่อจัดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีความแน่นอน เช่น ข้อตกลงว่าด้วยสภาพการจ้างรวม (Collective agreements) จะครอบคลุมแรงงานแทบทุกกลุ่ม ในอีกมุมหนึ่ง สหภาพแรงงานยังมีความเข้มแข็งในแง่ของสถาบันที่เป็นตัวแทนคนงาน (Ebbinghaus, 2002)

ลักษณะที่สี่ คือ ลักษณะสหภาพแรงงานในอดีตประเทศยุโรปตะวันออก ซึ่งถือว่าอยู่ในช่วงของการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ขึ้นใหม่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน โดยตัวสหภาพแรงงานเอง ก็อยู่ในช่วงของการสร้างความเข้มแข็งด้วย

2.1 ลักษณะสหภาพแรงงานในเยอรมัน

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา สัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานของเยอรมันลดลง โดยเฉพาะหลังจากรวมประเทศเยอรมันตะวันตกและตะวันออก แม้ว่าสหภาพแรงงานในเยอรมันตะวันตกเดิมจะมีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้นจากคนงานอพยพมาจากเยอรมันตะวันออก (ซึ่งเป็นสมาชิกส่วนสำคัญของ Deutscher gewerkschaftsbund (DGB) องค์กรสหพันธ์แรงงานที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในเยอรมันคือราว 7 ล้าน 7 แสนคน) แต่อัตราการว่างงานในประเทศยุโรปตะวันออกที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนมากต้องหมดสภาพลงไป

ในภาพรวม จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานของเยอรมันอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงก่อนการรวมประเทศอัตราการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้นในยุโรป เป็นปัจจัยอธิบายถึงการลดลงของสมาชิกสหภาพแรงงานได้เพียงส่วนเดียว ปัญหาสำคัญอยู่ที่ฐานของสมาชิก กล่าวคือ สหภาพ

แรงงานส่วนใหญ่ของเยอรมัน มีฐานสมาชิกตามสาขาของอุตสาหกรรมและในรัฐวิสาหกิจ โดยที่สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ เป็นคนงานชาย วัยกลางคน และเป็นคนงานใช้แรงงานหนัก ส่วนคนงานประเภทอื่น เช่น คนงานหญิง พนักงานออฟฟิศ (White collar) คนงานอายุน้อย คนงานภาคบริการ ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับที่ต่ำเมื่อการจ้างงานเปลี่ยนจากสาขาอุตสาหกรรมไปเป็นสาขาบริการมากขึ้น จึงก่อปัญหาต่อสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิม ยกตัวอย่างเช่น ในเยอรมัน คนงานหญิงกับคนงานชายเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับที่ต่างกัน แม้ว่าคนงานหญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น กล่าวได้ว่า สหภาพแรงงานไม่สามารถดึงดูดคนงานกลุ่มใหม่ในตลาดแรงงานได้

สำหรับเรื่องนี้ Ebbinghaus and Visser (2000) ชี้ว่า แม้ว่าสัดส่วนของผู้หญิงต่อผู้ชาย ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะเพิ่มขึ้นจาก 17% ในปี 1950 เป็น 22% ในปี 1990 แต่ยังคงถือว่าเป็นการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ มากไปกว่านั้นนับแต่ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา คนงานชายก็เป็นสมาชิกสหภาพน้อยลงด้วย เนื่องจากผลกระทบจากอัตราการจ้างงานที่ลดลง

2.2 ลักษณะสหภาพแรงงานในอังกฤษ

สหภาพแรงงานในอังกฤษ เผชิญกับปัญหาสัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแรงงานทั้งหมดลดลงมาก ในช่วง 1980 ถึงปี 2000 สัดส่วนดังกล่าวลดลงจาก 50% เหลือเพียง 30% ซึ่งเป็นการลดลงในภาคเอกชนเป็นหลัก ที่สำคัญสัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานในภาคเอกชนอยู่ในระดับต่ำอยู่แล้วคือ 18% ในขณะที่รัฐวิสาหกิจจะอยู่ประมาณ 60% (Brook, 2002) ส่วนข้อตกลงสภาพการจ้างรวม (Collective agreements) ของอังกฤษครอบคลุมเพียง 1 ใน 3 ของแรงงานทั้งหมดเท่านั้น โดยครอบคลุมส่วนใหญ่ในรัฐวิสาหกิจ

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษเป็นระบบเน้นความสมัครใจ กล่าวคือ สหภาพแรงงานและนายจ้างจะตกลงกันในหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มต่อรองของลูกจ้าง โดยรัฐจะไม่เข้ามาแทรกแซง Hyman (2001) ชี้ว่า ระบบความสมัครใจอย่างที่เป็นอย่างนี้ในอังกฤษ สะท้อนว่า รัฐลังเลที่จะแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแรงงานโดยตรง เหตุที่สหภาพแรงงานของอังกฤษอ่อนแอและอยู่ในฐานะเพียงรักษาตัวเองไว้ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากอังกฤษขาดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างความเข้มแข็งสถาบันในตลาดแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่อ่อนแอ ระบบความสมัครใจ เป็นต้น ประกอบกับปัญหาสำคัญคือ สหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกที่ลดน้อยลงตามลำดับ

สหภาพแรงงานของอังกฤษมีการรวมกลุ่มหลายลักษณะ กล่าวคือ สหภาพแรงงานคนงานช่างฝีมือประเภทเดียวกัน (Craft unions) เช่น สหภาพแรงงานช่างไม้ สหภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรม (Industrial unions) สหภาพแรงงานทั่วไป (General unions) สมาคมลูกจ้าง (Staff

associations) สหภาพแรงงานคนงานคอปกขาว (White collar unions)

สหภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรมไม่สามารถขยายฐานสมาชิกไปยังคนงานคอปกขาวและช่างฝีมือได้ เนื่องจากมีลักษณะที่ไม่เปิดกว้าง ผลจากความไม่เปิดกว้างนี้เองจึงเกิดการรวมกลุ่มองค์กรแรงงานลักษณะอื่นขึ้น เช่น สหภาพแรงงานคนงานคอปกขาวสมาคมลูกจ้าง ฯลฯ และอีกด้านหนึ่งมีผลให้สหภาพแรงงานของคนงานช่างฝีมือ (Craft union) แข็งแรงมากขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 (Ebbinghaus & Waddington, 2000)

2.3 ลัทธิสหภาพแรงงานในฝรั่งเศส

องค์กรแรงงานหลักของฝรั่งเศสแตกต่างกันตามอุดมการณ์ทางการเมืองและลัทธิทางศาสนา กล่าวคือ สมาพันธ์แรงงาน CGT (The General Confederation of Labour หรือ Confederation generale du travail) เป็นองค์กรแรงงานแนวคิดพรรคคอมมิวนิสต์ฝรั่งเศสสมาพันธ์แรงงาน FO (The force ouvriere) เป็นสหภาพแรงงานแนวสังคมนิยมประชาธิปไตย สมาพันธ์แรงงานคริสเตียน CFCT (The christian labor federation) ทั้ง 3 องค์กร เป็นองค์กรแรงงานหลักที่ครอบคลุมสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ของฝรั่งเศส

อย่างไรก็ตาม สมาชิกสหภาพแรงงานฝรั่งเศสลดจำนวนลงอย่างต่อเนื่อง จนอยู่ในสัดส่วนต่ำกว่า 10% ของแรงงานทั้งหมด ในแง่มุมมองของการเคลื่อนไหว หากเปรียบเทียบองค์กรแรงงานฝรั่งเศสกับยุโรปประเทศอื่นจะพบว่า องค์กรแรงงานฝรั่งเศส เป็นองค์กรที่มีอุดมคติเน้นการเมืองมาก และเคลื่อนไหวอย่างไม่ค่อยประนีประนอมกับนายจ้าง สำหรับประเด็นที่ประนีประนอม เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ลงตัวกับนายจ้างไม่เป็นประเด็นหลักในการเคลื่อนไหว

Visser (2000) ชี้ว่า แม้ว่าองค์กรสหภาพแรงงานจะมีสมาชิกรอบคลุมส่วนน้อยของตลาดแรงงาน แต่รัฐบาลฝรั่งเศสพยายามออกกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อขยายกลไกการคุ้มครองแรงงาน ให้ครอบคลุมทั้งตลาดแรงงาน เช่น ข้อตกลงสภาพการจ้างรวม การออกกฎหมายจำนวนชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

2.4 ลัทธิสหภาพแรงงานในเดนมาร์ก

เดนมาร์กเป็นประเทศในยุโรปที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานต่อจำนวนแรงงานอยู่ในสัดส่วนสูงสุด คือราว 75% และสัดส่วนดังกล่าวยังถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างคงที่ แม้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานจะลดลงไปบ้างในระยะหลังก็ตาม ในส่วนของโครงสร้างการรวมกลุ่มของคนงาน แม้ว่าระบบการผลิตมีลักษณะเป็นยุคหลังอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่สหภาพแรงงานเดนมาร์กรวมกลุ่มบนฐานของสังคมนิยมยุโรปแบบดั้งเดิม คือ บนฐานทางชนชั้นและการศึกษา องค์กรแรงงานหลักประกอบด้วย 3 องค์กร คือ

Danish confederation of trade unions ใช้ชื่อย่อว่า LO (Landsorganisationen i Danmark) เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมกันของแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานมีฝีมือ โดยในปัจจุบัน มีสมาชิกที่หลากหลาย เช่นพยาบาล พนักงานธนาคาร นักแสดง เป็นต้น Confederation of professionals in Denmark หรือ FTF เป็นสมาพันธ์ของลูกจ้างที่มีความรู้และทักษะระดับกลาง เช่น ครู เป็นต้น

The danish confederation of professional associations หรือ AC มีสมาชิกส่วนที่มีระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม จำนวนสมาชิกของ Danish confederation of trade unions มีแนวโน้มที่ลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบแรงงานในการจ้างงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานของเดนมาร์กอยู่ในอัตราสูงและค่อนข้างคงที่ เนื่องจากองค์กรแรงงานสามารถขยายฐานสมาชิกออกนอกสหภาพแรงงานแบบอุตสาหกรรมได้ด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่าคนงานหญิงและคนงานชายเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ภาคการผลิตแต่ละสาขามีสัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งแตกต่างกับในหลายประเทศที่ในบางสาขาการผลิต เช่น สาขาบริการการเงิน จะมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยมาก

ลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของตลาดแรงงานของเดนมาร์ก คือ ความเป็นสถาบันในตลาดแรงงานที่เข้มแข็ง ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการทำความเข้าใจกับลูกจ้างโดยการต่อรองกัน สำหรับเดนมาร์กไม่มีข้อกฎหมายที่กำหนดเงื่อนไขการเจรจาข้อพิพาทแรงงานระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ในการเจรจาสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานจะใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน และนายจ้างมีสิทธิปิดงาน ซึ่งหมายความว่าคนงานต้องมีกำลังมากพอ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่า สหภาพแรงงานเดนมาร์กมีความเข้มแข็งมากจนทำให้กฎระเบียบในกำกับดูแลตลาดแรงงานมีความสำคัญรองลงไป

สรุปลักษณะสำคัญของลัทธิสหภาพแรงงานในยุโรป

1. สหภาพแรงงานในยุโรปเปิดกว้างสูง เน้นการรวมกลุ่มสหภาพแรงงานหลายสถานประกอบการ และเป็นองค์กรที่มีอิทธิพลสูงด้วย เช่น ในประเทศฝรั่งเศส แม้ว่าคนงานรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานจะต่ำกว่า 10% ของแรงงานทั้งหมด แต่สหภาพแรงงานสามารถผลักดันให้ข้อตกลงสภาพการจ้างรวม ครอบคลุมแรงงานเกือบทั้งหมด

2. การรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานอยู่บนพื้นฐานของชนชั้น ซึ่งสืบเนื่องมาจากยุคแรกของการก่อตั้งสหภาพแรงงานจากโครงสร้างทางชนชั้น ของสังคมยุโรปในปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 นอกจากนี้ สหภาพแรงงานในยุโรปมักต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของคนงานในความหมายที่กว้าง ไม่เพียงค่าจ้างและสภาพการจ้างงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงสิทธิ

ทางการเมืองสิทธิพลเมืองสิทธิทางสังคมการปรับปรุงรัฐสวัสดิการ เป็นต้น

3. ปัญหาสมาชิกสหภาพแรงงานลดลง ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างแรงงานที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของคนกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่คนงานชายในสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิม เช่น แรงงานหญิงคนงานคอปกขาวแรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา ในขณะที่เดียวกัน สหภาพแรงงานเอง ก็ไม่สามารถดึงแรงงานกลุ่มใหม่ให้เข้ามาสังกัด สหภาพแรงงาน ยกเว้นในบางประเทศ เช่น เดนมาร์ก

4. ในช่วงทศวรรษที่ 1990 นายจ้างในยุโรปต้องการให้ข้อตกลงสภาพการจ้างรวม มีความยืดหยุ่นขึ้นกว่าเดิม แต่ในขณะเดียวกัน ประเทศยุโรปหลายประเทศ เช่น ฝรั่งเศส และเยอรมัน วางเงื่อนไขให้ข้อตกลงสภาพการจ้างครอบคลุมแรงงานในสาขาการผลิตทั้งหมด ไม่เป็นเพียงข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างในสถานประกอบการแห่งเดียว เท่านั้น

5. ลักษณะสหภาพแรงงานในยุโรปนั้นการรวมกลุ่มมีหลายลักษณะ นับตั้งแต่การรวมกลุ่มคนงานในสถานประกอบการคนงานในสาขาอุตสาหกรรมเดียวกันคนงานที่มีทักษะหรือความรู้ในระดับใกล้เคียงกัน โดยองค์กรแรงงานเหล่านี้มักจะผลักดันให้มีข้อตกลงสภาพการจ้างที่ไม่ครอบคลุมแค่เพียงแค่สถานประกอบการแห่งเดียว ซึ่งแตกต่างจากลักษณะสหภาพแรงงานในเอเชีย ที่ส่วนใหญ่เป็นสหภาพแรงงานสถานประกอบการ

ทั้งนี้ ในยุโรปการรวมกลุ่มของคนงานในสถานประกอบการเพียงแห่งเดียว โดยไม่สัมพันธ์กับสถานประกอบการแห่งอื่น ถือว่าเป็นการรวมกลุ่มที่ไม่ใช่เรื่องปกติ โดยทั่วไป สหภาพแรงงานในยุโรปมักเชื่อมโยงกันทั้งในแนวระนาบและแนวตั้ง การรวมกลุ่มมีความเข้มแข็ง หากเปรียบเทียบกับทวีปอื่น

3. ลักษณะสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกา ความคิดในการก่อตั้งสหภาพแรงงานมีแนวโน้มถูกต้องด้านจากฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่วนโครงสร้างองค์กรแรงงานรวมถึงการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมจะเข้มแข็งบ้างก็เฉพาะในอุตสาหกรรมที่สำคัญเท่านั้น เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งเป็นผลพวงสืบเนื่องจากอดีต ในช่วงกลางทศวรรษที่ 1940 การรวมกลุ่มสหภาพแรงงานอยู่ในระดับสูงสุดคือกว่า 40% ของแรงงานทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ลักษณะสหภาพแรงงานของสหรัฐฯ นั้น การรวมกลุ่มของคนงานไม่หลากหลายมักจะเป็นคนงานชาย คนงานผิวขาว คนงานทำงานเต็มเวลา และตัวสหภาพแรงงานเองก็มุ่งเรียกร้องผลประโยชน์เฉพาะคนงานในอุตสาหกรรมเดียวกันเท่านั้น

Carter (2001) สรุปว่าตั้งแต่ปี 1952 เป็นต้นมา การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานอเมริกันถือว่าถอยหลัง หากเปรียบเทียบกับในช่วงทศวรรษที่ 1930 สหภาพแรงงานเคลื่อนไหว

มวลชนขนาดใหญ่ในขอบเขตผลประโยชน์ที่กว้างกว่า ยุทธศาสตร์ที่ขาดหายไปคือ การผลักดันประเด็นรัฐสวัสดิการที่ครอบคลุมผลประโยชน์ในขอบเขตที่กว้าง รวมทั้งยุทธศาสตร์การขยายฐานสมาชิกสหภาพแรงงานกับคนงานที่ไร้การรวมกลุ่มใน ภาคการผลิตต่าง ๆ

ในปัจจุบัน สหภาพแรงงานสหรัฐเป็นตัวแทนของผลประโยชน์ที่คับแคบเฉพาะกลุ่ม, เน้นการเคลื่อนไหวเฉพาะสาขาการผลิตมาก, ดำรงความเป็นอนุรักษนิยม, มีลักษณะเลือกปฏิบัติจากเพศและสีผิวเมื่อลัทธิสหภาพแรงงานสหรัฐอยู่ในกรอบที่คับแคบ จึงไม่สามารถเก็บเกี่ยวประโยชน์จากการเติบโตของอุตสาหกรรมใหม่ๆ และจากแนวโน้มการแตกตัวของกำลังแรงงานในสาขาการผลิตส่วนย่อย ๆ ที่มีมากขึ้น

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา สหภาพแรงงานอเมริกันอยู่ในภาวะถดถอยมาก สัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดลดลง กล่าวคือ จากสัดส่วน 25% ในปี 1970 20% ในปี 1980 14% ในปี 1990 ลดลงเหลือ 15% ใน 1995 (Traxler et al., 2001, p. 82) ในปัจจุบัน สมาชิกสหภาพแรงงานในสหรัฐมีจำนวนประมาณ 16 ล้านคน ที่เหลือเป็นแรงงานที่ไม่มีกรรวมกลุ่มราว 110 ล้านคน ปัญหาสำคัญคือ เมื่อสังคมอเมริกัน มีแนวโน้มความไม่เท่าเทียมเพิ่มสูงขึ้น แต่สหภาพแรงงานที่มีอยู่กลับ โดดเดี่ยวตัวเองจากคนกลุ่มอื่น ๆ

Clawson and Clawson (1999) ระบุว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สหภาพแรงงานอเมริกันอยู่ในภาวะถดถอยก็คือ การยอมรับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างรูปแบบใหม่ ๆ การยอมรับแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันของคนงานกับฝ่ายบริหาร, และการยอมรับหลักการทำงานในองค์กรที่มุ่งเน้นแต่เฉพาะผลงาน (Performance) นอกจากนั้น ในช่วงทศวรรษที่ 1980 และ 1990 ทักษะคติที่เป็นปรปักษ์ต่อสหภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

แม้ว่าความเปลี่ยนแปลงข้างต้นจะเกิดขึ้นทั่วโลก แต่ในกรณีของสหรัฐฯ ความเป็นปรปักษ์กับสหภาพแรงงานเพิ่มมากขึ้นอย่างชัดเจน อาทิ การอนุญาตให้คนงานยื่นยกเลิกทะเบียนสหภาพแรงงานได้ (Decertification) รูปแบบเจรจาต่อรองที่ยืดหยุ่นและยอมกัน ได้มากขึ้น ตามข้อเสนอของนายจ้าง (Concession bargaining) สิ่งเหล่านี้ ลดความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

ส่วนทัศนคติที่เป็นปรปักษ์กับสหภาพแรงงานก็ปรากฏขึ้นชัดเจน นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา เช่น นายจ้างพยายามทำให้สถานประกอบการเป็นสถานที่ปลอดสหภาพแรงงาน กลยุทธ์การถ่วงเวลาไม่ให้มีการตั้งสหภาพแรงงาน การรณรงค์ให้ข้อมูลที่เป็นปรปักษ์ต่อคนงาน และการกำจัดสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผย (Clawson & Clawson, 1999) ปัจจัยลบข้างต้น ประกอบกับการลดขนาดของภาคอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมในสหรัฐ พร้อมทั้งการเกิดขึ้นของภาคการจ้างงานใหม่ ๆ ที่ไม่มีรากฐานทางความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ส่งผลกระทบต่อ

การดำรงอยู่ของสหภาพแรงงานอย่างมาก

สรุปลักษณะสำคัญของลัทธิสหภาพแรงงานในสหรัฐฯ

1. ลัทธิสหภาพแรงงานสหรัฐฯ มุ่งเน้นไปที่ความมั่นคงของผลประโยชน์ของสมาชิกในขอบเขตที่แคบกว่าการปรับปรุงรัฐสวัสดิการ ที่ตอบสนองความต้องการของคนงานในวงกว้าง

2. แนวโน้มระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐฯ จะเน้นการจัดความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะปัจเจกบุคคลมากขึ้น โดยเริ่มไม่ให้ความสำคัญระบบตัวแทนคนงานของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ นายจ้างยังเป็นปรปักษ์กับสหภาพแรงงาน และการรวมกลุ่มของคนงานมากขึ้นเรื่อย ๆ

3. สหภาพแรงงานในสหรัฐฯ ส่วนใหญ่อยู่บนฐานสมาชิกในอุตสาหกรรมดั้งเดิม เมื่อการเปลี่ยนแปลงและโครงสร้างอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานในยุคหลังอุตสาหกรรมเกิดขึ้น จึงกระทบต่อสหภาพแรงงานในสหรัฐฯ ให้อยู่ในภาวะเสื่อมถอย

สรุปข้อเปรียบเทียบลัทธิสหภาพแรงงานเอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา

1. ลักษณะตามโครงสร้างสมาชิก อิทธิพลต่อสังคม

1.1 สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานในทั้ง 3 ส่วนของโลกมีแนวโน้มลดต่ำลง เนื่องจากปัจจัยสำคัญ คือ การเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตจากยุคอุตสาหกรรมไปเป็นยุคหลังอุตสาหกรรม ประกอบกับอัตราการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้นในหลายประเทศ อย่างไรก็ตาม ประเทศในยุโรปบางประเทศเมื่ออัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น แต่สัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เนื่องจากสหภาพแรงงานเหล่านั้น สามารถจัดตั้งสมาชิกส่วนอื่น ๆ นอกเหนือไปจากสมาชิกพื้นฐานของสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิมได้

1.2 ในเอเชียบางประเทศ เช่น ใต้หวันและเกาหลีใต้ แม้สมาชิกสหภาพแรงงานจะลดจำนวนลงโดยสัดส่วน แต่อิทธิพลของสหภาพแรงงานกลับไม่เสื่อมถอยลงตามไปด้วย เนื่องจากองค์กรแรงงานหลักของประเทศเหล่านั้น เริ่มเคลื่อนไหวอย่างเป็นอิสระจากรัฐบาลมากขึ้น

1.3 ลัทธิสหภาพแรงงานในยุโรปมีโครงสร้างองค์กรแรงงานที่เข้มแข็งเชื่อมโยงกับสหภาพแรงงานทั้งในแนวดิ่ง (สาขาอุตสาหกรรมเดียวกัน) และแนวระนาบ (ต่างสาขาอุตสาหกรรม กลุ่มแรงงานหลากหลาย) สำหรับลักษณะโดยทั่วไป สหภาพแรงงานในยุโรปก่อตั้งจากคนงานในฐานอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน คนงานที่มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน และแต่ละสหภาพแรงงานมุ่งสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งด้วย

1.4 องค์กรแรงงานหลักในยุโรป เช่น เดนมาร์ก สวีเดน และเยอรมัน มักเคลื่อนไหวเป็นเครือข่ายระดับชาติที่เข้มแข็ง มีอิทธิพลต่อรัฐบาลในการกำหนดนโยบายในระดับชาติที่กว้างกว่าปัญหาแรงงาน นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบกับยุโรปแล้ว สหภาพแรงงานในเอเชียและสหรัฐฯ

มีลักษณะค่อนข้างไปทางสหภาพแรงงานสถานประกอบการ หรือสหภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรม

2. ลักษณะทางสถาบันและทางสังคมของลัทธิสหภาพแรงงาน

โดยทั่วไป สหภาพแรงงานในยุโรปอยู่บนฐานทางชนชั้นทางสังคมค่อนข้างมาก และเรียกร่องผลประโยชน์ในฐานะของชนชั้นผู้ใช้แรงงาน แต่ในอีกด้านหนึ่งก็มักจะเรียกร่องสิทธิทางการเมืองและสิทธิทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับชนชั้นผู้ใช้แรงงานในประเด็นแนวระนาบกว้างขึ้นด้วย อาจเรียกได้ว่า สหภาพแรงงานบนฐานทางชนชั้น (Class-based trade unionism)

แม้ว่าสหภาพแรงงานสหรัฐฯ เรียกอาจได้ว่าอยู่บนฐานของชนชั้นผู้ใช้แรงงานสหรัฐฯ อย่างไรก็ตาม จากประวัติศาสตร์ในยุคแรกสหภาพแรงงานมุ่งเน้นการเรียกร่องผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มของตนในขอบเขตแคบของสมาชิกเท่านั้น การริเริ่มขอเรียกร่องเชิงการเมืองและผลประโยชน์ที่กว้างขึ้น ถือเป็นประเด็นรองของสหภาพแรงงานสหรัฐฯ

ส่วนสหภาพแรงงานในประเทศเอเชียบางประเทศ มีบทบาทสำคัญในกระบวนการสร้างความเป็นชาติ ในหลายกรณี สหภาพแรงงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่เป็นผลประโยชน์ของชาติโดยรวม ลักษณะเช่นนี้ จึงเรียกว่าได้ว่าเป็นลัทธิสหภาพแรงงานบนฐานผลประโยชน์ชาติ (Nation based trade unions) อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานเกาหลีได้พยายามนิยามตนเองว่าไม่เป็นเพียงเป็นสหภาพแรงงานที่เรียกร่องแต่ประเด็นผลประโยชน์ของชาติเท่านั้น แต่มีลักษณะทางชนชั้น โดยรากฐานและมุ่งเรียกร่องผลประโยชน์ของแรงงานที่เป็นอิสระจากผลประโยชน์ชาติด้วย

แม้ว่าลัทธิสหภาพแรงงานในทั้ง 3 ทวีป จะมีลักษณะเด่นและมีบริบททางประวัติศาสตร์แตกต่างกัน แต่ในปัจจุบันลัทธิสหภาพแรงงานถูกทำลายจากโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกันทุกแห่ง ในมุมมองของนายจ้าง การแข่งขันในระดับโลกทวีความรุนแรงขึ้น เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ไม่ตายตัวเหมือนยุคก่อน ในระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ เน้นความสัมพันธ์กับลูกจ้างในลักษณะของปัจเจกชนมากขึ้นเน้นการจ่ายค่าจ้างบนฐานความคิดของตลาดมากกว่าเดิม ส่วนข้อตกลงสภาพการจ้างรวมก็มีแนวโน้มว่า จะกลายเป็นข้อตกลงที่กระจายออกไปเป็นของสถานประกอบการแต่ละแห่งมากขึ้น

ในศตวรรษที่ 21 นี้ โลกาภิวัตน์ทำลายต่อการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานมาก สหภาพแรงงานซึ่งมีหลักการติดยึดอยู่กับรัฐชาติแบบเดิม พยายามเคลื่อนไหวสร้างเครือข่ายระหว่างประเทศเชื่อมโยงกันมากขึ้น เพื่อตอบโต้กับเครือข่ายบริษัทข้ามชาติ แต่ดูเหมือนว่าความพยายามเหล่านั้นยังไม่ปรากฏผลที่ชัดเจนเท่าใดนัก

กล่าวในภาพรวมเกี่ยวกับสภาพแรงงาน สหภาพแรงงานถือว่าเป็นลัทธิแรงงานหนึ่งที่มีการยอมรับและนำมาเป็นแบบแผนในการแก้ไขปัญหาแรงงานของทุกประเทศบนโลกที่มีปัญหา

แรงงาน ระบบแรงงานของโลกเชื่อกันว่าเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 ที่เป็นโครงสร้างระบบเศรษฐกิจของโลกจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรม แรงงานถือว่าเป็นปัจจัยหลักของระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม การเกิดขึ้นของระบบอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการแบ่งชนชั้นใหม่ขึ้นมาสองรูปแบบ คือ ชนชั้นนายทุนกับชนชั้นแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสองชนชั้นในระยะแรกไม่ค่อยดีนัก ชนชั้นแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากชนชั้นนายทุนที่เป็นนายจ้าง สภาพแรงงานเป็นองค์กรของชนชั้นแรงงานที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อต่อสู้กับอิทธิพลของนายทุนที่เป็นเจ้าของกิจการและอำนาจของรัฐ รูปแบบการต่อสู้สภาพแรงงานที่สำคัญคือการรวมตัวเรียกร้อง ประท้วง และกดดัน ด้วยการนัดหยุดงาน จนทำให้ชนชั้นนายทุนยอมรับสถานะของชนชั้นแรงงานและให้ความดูแลมากขึ้น ความสำเร็จของสภาพแรงงานในยุโรปส่งผลให้แรงงานในประเทศในทวีปอื่น ๆ ใช้รูปแบบสภาพแรงงานทั้งในเรื่องการก่อตั้ง การต่อสู้ เป็นแนวทางในการสู้และถือว่าเป็นวัฒนธรรมการต่อสู้ที่สำคัญของแรงงานมาจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าประเทศต่าง ๆ จะใช้สภาพแรงงานเป็นตัวขับเคลื่อนของขบวนการแรงงาน แต่รูปแบบและวิธีในการต่อสู้แตกต่างกันไปตามขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและวิถีความเชื่อของคนในประเทศนั้น

องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรม

รัตนา โตสกุล (2549) กล่าวว่า ความหมายของวัฒนธรรมมีหลากหลาย ไม่หยุดนิ่ง และมีการแปรเปลี่ยนไปตามสภาพกาลเทศะ และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นบริบททางสังคมวัฒนธรรมใหม่ ๆ ของผู้คนในแต่ละยุคสมัยในการศึกษาทางมานุษยวิทยา โดยทั่ว ๆ ไปเชื่อกันว่า วัฒนธรรมกับสังคมเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกันอย่างลึกซึ้งสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันและมีการกระทำระหว่างกัน ในขณะที่ วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนในการดำเนินชีวิตที่คนส่วนใหญ่ในสังคมมีส่วนร่วม กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของคนในสังคม หรือที่เรียกกันในภาษาอังกฤษว่า Way of life

ยศ สันตสมบัติ (2540, หน้า 11-13) เสนอว่า ลักษณะพื้นฐานที่เป็นความหมายร่วมของวัฒนธรรม มีดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นความคิดร่วมของมนุษย์ในสังคมหนึ่ง ๆ
2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นและสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ สืบทอดได้

โดยผ่านกระบวนการทางสังคมวัฒนธรรมทั้งในด้านวิถีคิดและวิถีปฏิบัติจากมนุษย์รุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งสืบทอดทางสายโลหิต หรือ ทางชีวภาพพันธุกรรม

3. วัฒนธรรมยังมีพื้นฐานมาจากการสื่อสารผ่านระบบสัญลักษณ์ เช่น ภาษา พิธีกรรม งานศิลปะ
4. วัฒนธรรมเป็นผลรวมขององค์ความรู้และภูมิปัญญา
5. วัฒนธรรม คือ กระบวนการที่มนุษย์กำหนดนิยามความหมายให้กับชีวิตและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว
6. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง มีพลวัต เคลื่อนไหว ปรับตัว และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญอกงาม หรือสิ่งที่ทำความเจริญอกงามให้หมู่คณะ หากย้อนไปในอดีต เราพบว่า นิยามของไทยชุดนี้ใกล้เคียงกับคำว่า วัฒนธรรมของยุคสมัยกรีกโบราณที่เน้นการพิจารณาในเชิงคู่ตรงข้าม

กาญญา แก้วเทพ (2544, หน้า 9-11) ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรม ในยุควางรากฐานเริ่มตั้งแต่สมัยกรีกโบราณก่อนคริสต์ศตวรรษที่ 6-7 มีนัยยะสื่อถึง ผลผลิตของการควบคุม ดัดแปลง จัดเกลาสถานะที่เป็นธรรมชาติดิบให้สูง ปรากฏทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึก สำนึก ความเชื่อ ความปรารถนา การประพุดตีความสามารถของมนุษย์ในการควบคุมธรรมชาติด้วยการจัดการและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ การประดิษฐ์ข้าวของเครื่องใช้ เทคโนโลยี สิ่งก่อสร้าง การคิดสร้างภาษา และความหมาย การติดต่อสื่อสาร ศิลปะ และอื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง กระบวนการทางสังคม วัฒนธรรมช่วยในการจัดเกลาบ่มเพาะสถานะธรรมชาติที่ดิบให้สูง ก่อให้เกิดการมีวัฒนธรรมร่วมกันของกลุ่มคนที่จะมีชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผู้มีอารยะ โดยนัยยะนี้ วัฒนธรรม จึงมีความหมายถึง การทำให้มนุษย์เจริญอกงามด้วยการบ่มเพาะ จัดเกลา อบรม ปลูกฝังและควบคุมสถานะที่ดิบ อันเป็นธรรมชาติ ให้เป็นสถานะที่เจริญอกงาม หรือ สุข นั่นเอง

พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนคราธิปพงษ์ประพันธ์ (2525) ทรงนิพนธ์ไว้ว่า เมื่อแรกเดิมคำว่า Culture นั้นเป็นคำที่ยืมภาษาต่างประเทศมาใช้แต่ดัดแปลงตัวสะกดให้เข้ากับลักษณะเด่นทางภาษาของไทย แปลตามรูปสันสกฤตคือ พุทธิธรรม แต่ยังไม่เป็นที่พอใจเพราะคำนั้นหนักเกินไป และผู้อื่นที่ใช้ตามก็ยังไม่พอใจ ในเวลาต่อมาจึงได้เปลี่ยนไปใช้คำว่าวัฒนธรรมแทน เพราะความหมายของคำนั้นนอกจากคำนึงถึงความหมายตามมูลศัพท์แล้ว ยังมีความหมายนิยมใช้อีกด้วย

ต่อมา พระยาอนูมานราชชน (2531) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า หมายถึง ธรรมอันเป็นความเจริญ เป็นวิถีหรือทางดำเนินแห่งชีวิตของชุมชนหมู่หนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในที่หนึ่งหรือประเทศหนึ่ง โดยเฉพาะ เราจะทราบได้ว่าชาติใดมีความเป็นอยู่ หรือมีวัฒนธรรม

อย่างไรก็อยู่ที่สิ่งต่าง ๆ ที่ชนชาตินั้นปรุงแต่งสร้างหรือทำขึ้น อันมีลักษณะปรากฏออกมาให้เห็นได้ในของชนชาตินั้น ได้แก่ ประเพณี ศิลปะวรรณคดี ศาสนา ความเชื่อถือจรรยา การศึกษา กฎหมาย การปกครองเหล่านี้ เป็นต้น แต่สิ่งเหล่านี้ก็เป็นเพียงสิ่งที่ปรากฏให้เห็นจากภายนอก มิใช่ตัวแท้ของวัฒนธรรม เพราะแท้ที่จริงแล้ววัฒนธรรมนั้นซ่อนอยู่ไม่อาจมองเห็นได้โดยง่าย

ตามความหมายของ Geertz (1998 อ้างถึงใน อคิน รพีพัฒน์, 2551) วัฒนธรรมเป็นระบบสัญลักษณ์ที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นโครงข่ายของความหมาย และตัวมนุษย์เองก็เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันภายใต้โครงข่ายนี้ การวิเคราะห์โครงข่ายของความหมายนี้มีใช้การแสวงหากฎเกณฑ์ที่ตายตัวแบบการทดลองทางวิทยาศาสตร์ แต่เป็นการตีความและแสวงหาความหมายและจากงานศึกษาของ Kroeber & Kluckhohn (1952) ได้สำรวจงานเขียนด้านมนุษยวิทยา และพบว่ามิใช่ผู้ให้ความหมายคำว่า วัฒนธรรมต่างกันออกไปกว่า 200 ความหมาย สามารถแบ่งออกคำนิยามเหล่านั้นได้เป็น 6 กลุ่ม คือ เป็นการบรรยายแจกแจง (Descriptive) ประวัติศาสตร์ (Historical) บรรทัดฐาน (Normative) จิตวิทยา (Psychological) โครงสร้าง (Structural) และพันธุกรรม (Genetic) ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วคำจำกัดความของคำว่าวัฒนธรรมมักจะเน้นถึงระบบความเชื่อ (Belief system) และค่านิยมทางสังคม (Social values) วัฒนธรรมมิใช่พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ แต่เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมทางสังคม ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วัฒนธรรมคือ วิถีชีวิตของคนในสังคม

ในทัศนะของผู้วิจัยมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์อยู่รวมกันในรูปแบบขององค์กรทางสังคมสร้างสรรค์ขึ้น เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน หรืออีกนัยหนึ่ง วัฒนธรรมก็คือ วิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมหนึ่ง ๆ นั่นเอง โดยเหตุที่วัฒนธรรมเป็นเรื่องของกลุ่มชนหรือสังคม วัฒนธรรมจึงมีการอยู่สืบเนื่องและวัฒนธรรมก็ไม่ได้อยู่ในลักษณะที่หยุดนิ่ง อย่างที่เราเห็นว่าเคยเป็นมาอย่างไรก็เป็นเช่นนั้น หากเป็นการเปลี่ยนแปลงและคลี่คลายอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับชีวิตของบุคคล และการดำรงอยู่ของสังคม การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์โลกที่สร้างวัฒนธรรมจากการเรียนรู้ ไม่ได้เกิดจากสัญชาตญาณที่ถ่ายทอดกันทางกรรมพันธุ์ ดังเช่น สัตว์สังคมอื่น ๆ มนุษย์เมื่อได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นก็อาจคิดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของตนได้รวดเร็วขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสังคม โดยทั่วไป ลักษณะทางวัฒนธรรมประกอบด้วย ระบบความเชื่อ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม สถาบันเหล่านี้มีความหมายต่อกันและกันในอันที่จะทำให้สังคมมนุษย์อยู่ต่อไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมในมิติต่าง ๆ เพื่อต้องการสะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องต่อความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของกลุ่มคน อันนำไปสู่อำนาจ

การควบคุมปัจเจกใด ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ประสงค์

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม

องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางวัฒนธรรมนั้น มีทฤษฎีหลักที่จะนำมาวิเคราะห์ในงานวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมในแนวคิดและทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural-functional theory)

แนวความคิดในการพัฒนาทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ เป็นผลมาจากการนำเอา

แนวความคิดทางด้านชีววิทยามาใช้ โดยอุปมาว่าโครงสร้างของสังคมเป็นเสมือนร่างกายที่ประกอบไปด้วยเซลล์ต่าง ๆ และมองว่าหน้าที่ของสังคมก็คือการทำหน้าที่ของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย โดยแต่ละส่วนจะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้ระบบทั้งระบบมีชีวิตดำรงอยู่ได้

โรเบิร์ต เค. เมอร์ตัน (Robert K. Merton) ได้จำแนกหน้าที่ทางสังคมเป็น 2 ประเภท คือ หน้าที่หลัก (Manifest) หน้าที่รอง (Latent) หน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา (Dysfunctional) หน้าที่ของบางโครงสร้างของสังคมอาจมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ แต่ขณะเดียวกันคนบางส่วนอาจได้รับประโยชน์เพียงน้อยนิดหรืออาจไม่ได้รับประโยชน์เลย ซึ่งรวมไปถึงอาจจะมีคนบางกลุ่มหรือบางส่วนของสังคมได้รับผลเสียจากทำงานของโครงสร้างของสังคมนั้นก็ได้

อีมิล เดอร์ไคม์ (Emile Durkheim) มีแนวความคิดว่า หน้าที่ของสังคมคือส่วนที่สนับสนุนให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เอ. อาร์ แรดคลิฟฟ์ บราวน์ (A. R. Radcliffe-Brown) กับ โบรมนิสลอฟ มาลินอฟสกี (Bronislaw Malinowski) ที่มองว่า หน้าที่ทางสังคมเป็นส่วนสนับสนุนให้โครงสร้างสังคมคงอยู่อย่างต่อเนื่อง เพราะสังคมมีกระบวนการทางสังคมที่ทำให้สังคมเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม และประเพณี เป็นต้น

ทาลคอตต์ พาร์สัน (Talcott Parsons) มีแนวความคิดว่า สังคมเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนต่าง ๆ (Part) มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่คงที่ของแต่ละส่วนจะเป็นปัจจัยทำให้ระบบสังคมเกิดความสมดุล (Equilibrium) ส่วนในด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พาร์สันเสนอว่า เกิดจากความสมดุลถูกทำลายลง เพราะองค์ประกอบของสังคมคือ บุคลิกภาพ (Personality) อินทรีย์ (Organism) และวัฒนธรรม (Culture) เกิดความแตกร้าว โดยมีสาเหตุมาจากทั้งสาเหตุภายนอกระบบสังคม เช่น การเกิดสงคราม การแพร่กระจายของวัฒนธรรม เป็นต้น และสาเหตุจากภายในระบบสังคม ที่เกิดจากความตึงเครียด (Strain) เพราะความสัมพันธ์ของโครงสร้างบางหน่วย (Unit) หรือหลาย ๆ หน่วย ทำงานไม่ประสานกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสาเหตุทำให้ส่วนอื่น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้น

เฉพาะส่วนใดหนึ่งหรืออาจเกิดขึ้นทั้งระบบก็ได้ พาร์สันเน้นความสำคัญของวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึง ความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคม คือ ตัวยึดเหนี่ยวให้สังคมมีการรวมตัว เข้าด้วยกันและเป็นตัวต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

โดยสรุปแล้ว แนวความคิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของกลุ่มทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ มีลักษณะดังนี้

1. ในการศึกษาและการวิเคราะห์สังคมต้องมองว่า สังคมทั้งหมดเป็นระบบหนึ่งที่แต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
2. ความสัมพันธ์คือสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกันและเป็นเหตุเป็นผล
3. ระบบสังคมเป็นการเคลื่อนไหวเข้าสู่ความสมดุล การปรับความสมดุลของระบบ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในระบบตามไปด้วย ความต่อเนื่องของกระบวนการของข่าวสาร จากภายในและภายนอก นอกจากนี้ทฤษฎีระบบยังมองว่าความขัดแย้ง ความตึงเครียดและความ ไม่สงบสุขภายในสังคมก็เป็นสาเหตุหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีระบบก็มีข้อจำกัดในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เนื่องจากในการวิเคราะห์ ตามทฤษฎีระบบเป็นการศึกษาเฉพาะเรื่อง จึงทำให้ไม่สามารถศึกษาความสัมพันธ์กับระบบอื่นได้อย่างลึกซึ้ง

วัฒนธรรมในแนวนี้นี้มาจากวิชามานุษยวิทยาที่ให้ความสนใจมาช้านานต่อธรรมชาติของโครงสร้างสังคมกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างสังคมกับปัจเจกชน รัตนา โตสกุล (2549) เสนอแนวคิดของสเปนเซอร์ (Spencer) ซึ่งถือเป็นแนวคิดหลักในสายทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมว่า เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างสังคมที่เรียกว่า Superorganic เขาเชื่อว่าโครงสร้างสังคมมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมรวมหมู่ของปัจเจกที่เป็นสมาชิกในสังคมเช่นเดียวกัน เดิร์กไฮม์ (Durkheim) เน้นแนวคิดเรื่องอิทธิพลจากโครงสร้างสังคมต่อการกำหนดพฤติกรรมปัจเจกและยังให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมในการสร้างความสามัคคี (Social solidarity) ในหมู่สมาชิกสังคม (Haviland, 1991)

ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 นักคิดในสายทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structuralism-functionalism) เช่น แรด คลิฟฟ์ บราวน์ (Radcliff Brown) ได้รับอิทธิพลจากความคิดเรื่องโครงสร้างหน้าที่นิยมเขานำเสนอมุมมองทางวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปจากวัฒนธรรมวิวัฒนาการสายเดียว โดยเขาเสนอว่าแต่ละกลุ่มชนต่างมีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมของตนเองขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่สร้างความ เป็นปึกแผ่นในสังคมของตนเอง (Bohannan & Glazer, 1988) เช่น ในยุคขอมโบราณลัทธิ เทวราชาถูกสร้างในวัฒนธรรมขอมเพื่อช่วยค้ำจุนความยิ่งใหญ่และพระราชอำนาจของสถาบัน พระมหากษัตริย์ในอาฟริกาชนเผ่าเดมบู มีพิธีกรรมเปลี่ยนผ่านเด็กสาวเด็กชายให้เป็นหญิงสาว

ชายหนุ่มและอีกหลายพิธีที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้คนพิธีกรรมเหล่านี้ช่วยในการยอมรับการกลับเข้าสู่การเป็นสมาชิกสังคมในสถานภาพใหม่ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างไปจากสมัยที่ยังเป็นเด็ก

ความสนใจของเรด คลิฟฟ์ บราวน์ อยู่ที่การศึกษาว่าสังคมมีโครงสร้างและหน้าที่อย่างไรหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อรูปกันขึ้นเป็นโครงสร้างสังคมและดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพสังคมเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ที่มีอวัยวะต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบระบบหรือสถาบันที่เป็นองค์ประกอบของ โครงสร้างสังคมเหล่านี้จะทำหน้าที่หนุนเสริมกันให้สังคมดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ศาสนาและพิธีกรรมช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นพวกเดียวกันและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

Malinowski (1954) เป็นนักมานุษยวิทยาในสายหน้าที่นิยมเช่นกันแต่มีประเด็นที่แตกต่างไปจากเรดคลิฟฟ์โดยเขาให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตมนุษย์มากกว่าการมุ่งพิจารณาวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นเครื่องมือคำนวณ โครงสร้างสังคมเป็นหลักดังที่เรดคลิฟฟ์บราวน์สนใจ

ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า วัฒนธรรมมีฐานะที่จะรับใช้มนุษย์ด้วยการตอบสนองความต้องการใด ๆ ที่เป็นพื้นฐานมากกว่าการเป็นผู้คำนวณสังคม สหภาพแรงงานก็เช่นกันต่างต้องการมุ่งสนองต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มในวงแคบ มิได้กว้างขวางในระดับสังคมโดยรวม

2. แนวคิดและทฤษฎีวิวัฒนาการของปีแอร์ บูร์ดิเยอ (Pierre Bourdieu)

รัตนา โตสกุล (2549) กล่าวว่า ปีแอร์บูร์ดิเยอเป็นนักคิดร่วมสมัยจากสำนักปรัชญาค่ายฝรั่งเศสมีผลงานเป็นที่อ้างอิงกันอย่างแพร่หลายมากในแวดวงมานุษยวิทยาและสังคมวิทยา หัวใจของคำถามทางสังคมวิทยาของบูร์ดิเยอคือทำไมความไม่เสมอภาคในสังคมจึงยังดำรงอยู่ได้โดยปราศจากการต่อต้านจากผู้ถูกกดขี่แล้วเขาก็ค้นพบว่าอยู่ที่ทรัพยากรทางวัฒนธรรม (Cultural resources) การปฏิบัติการ (Practices) และสถาบัน (Institutions) ร่วมกันทำหน้าที่รักษาและสืบทอดความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่เสมอภาคนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสมาชิกสังคมไม่ตระหนักรู้ถึงสถานะทางวัฒนธรรมเช่นนั้น

บูร์ดิเยอสนใจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับอำนาจมากเป็นพิเศษการวิเคราะห์ของบูร์ดิเยอทำให้เห็นว่าวัฒนธรรมทำให้อำนาจความสัมพันธ์ทางชนชั้นในสังคมดูคลุมเครือได้อย่างไรและการวิเคราะห์ของเขาได้กลายเป็นเครื่องมือในการศึกษาวัฒนธรรมที่สำคัญของวงวิชาการทางสังคมวิทยาพร้อมสมัยกล่าวได้ว่า แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมและอำนาจที่บูร์ดิเยอนำเสนอเป็นการช่วยขยายประเด็นเรื่องอุดมการณ์และจิตสำนึกที่ผิดพลาดทางชนชั้นของแนวคิดมาร์กซิสม์

ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและถือว่าเขาเป็นผู้มีคุณูปการสำคัญแก่วงวิชาการทางสังคมวิทยาในการศึกษาเรื่องชนชั้นและอำนาจในสังคมทันสมัยอย่างมาก

ปีแอร์ บูร์ดิเยอเสนอแนวคิดเรื่อง อำนาจในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic power) และความรุนแรง (Violence) แนวคิดนี้สะท้อนความสัมพันธ์ที่แนบแน่นระหว่างวัฒนธรรมกับอำนาจที่ปรากฏในแบบแผนการแทรกแซงทางการเมือง (A mode of political intervention) อย่างแบบคายลิกซึ่งในโลกสมัยใหม่ของสังคมทุนนิยมก้าวหน้าการศึกษาและตลาดทางวัฒนธรรมได้ขยายตัวออกอย่างกว้างขวางและได้ส่งเสริมการใช้อำนาจผ่านกลไกทางวัฒนธรรมเพื่อครอบงำและควบคุมพลเมืองของตนเองกลไกวัฒนธรรมแห่งอำนาจเหล่านี้ดูซับซ้อนลุ่มลึกและคลุมเครือยากที่จะเข้าใจได้โดยง่ายหากพิจารณาแต่เพียงภาพผิวหน้าบูร์ดิเยอแสดงให้เห็นถึงที่มาของอำนาจในการควบคุมและทำลายล้างมนุษย์นั้นแทรกตัวอยู่ในภาคปฏิบัติการของสถาบันต่าง ๆ ในสังคมและบางครั้งจะเผยโฉมในลักษณะที่ดูดีไม่เป็นอันตรายมีลักษณะก้าวหน้าและดูเหมือนว่าจะไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกลไกอำนาจรัฐบูร์ดิเยอให้ความสนใจกับการปฏิบัติอย่างแฝงเร้นของอำนาจที่ปรากฏในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ซึ่งถ้าหากพิจารณาเพียงภายนอกอย่างผิวเผินจะเห็นว่าปฏิบัติการนั้นไม่แสดงอำนาจในการครอบงำและควบคุมแต่ภายใต้ปรากฏการณ์ภาพผิวหน้าลึกลงไปคือการครอบงำและควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเองเนื่องจากเขื่อนไม่รู้ว่าตัวหรือถูกทำให้เห็นว่าเป็นสิ่งดีโดยไม่ตระหนักถึงสิ่งที่ซ่อนลึกลงไปนี่คือการกระทำความรุนแรงต่อมนุษย์อย่างลุ่มลึกบูร์ดิเยอเรียกสิ่งนี้ว่า อำนาจในเชิงสัญลักษณ์ซึ่งแตกต่างไปจากการใช้อำนาจที่ชัดเจนและเปิดเผยของตัวแทนอำนาจที่มีตำแหน่งในสถาบันในสังคมทั่ว ๆ ไป (Harker, 1990; Bourdieu, 1991 cited in Swartz, 1997) บูร์ดิเยอสร้างแนวคิดนี้โดยการสังเคราะห์เชื่อมโยงทฤษฎีปฏิบัติการของเขา (Theory of practices) ผสมผสานกับอำนาจในเชิงสัญลักษณ์จากแนวคิดของเคิร์กไฮม์ (Durkheim) มาร์กซ์ (Marx) และเวเบอร์ (Weber) รวมทั้งได้รับอิทธิพลความคิดจากซาตร์ (Satre) เลวี สโตรส (Levi Strauss) และอัลตุสแซร์ (Althusser) (Bourdieu, 1991 cited in Swartz, 1997)

ทฤษฎีปฏิบัติการของบูร์ดิเยอในงานที่ชื่อว่า Outline of a theory of practice (1990) ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1978 เป็นงานวิชาการที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยามากความคิดของเขาเป็นการเชื่อมโยงผสมผสานระหว่างโครงสร้างที่เป็นเงื่อนไขทางภววิสัย (Objectivism) กับอัตวิสัย (Subjectivism) ของมนุษย์ผู้กระทำการ โดยการอธิบายความสัมพันธ์ของโครงสร้างหรือกฎเกณฑ์ของการปฏิบัติทางสังคมที่ปรากฏอยู่ในสังคมและมนุษย์ผู้กระทำการที่มีความคิดมีเหตุผลและมีอิสระในการตัดสินใจกระทำการในระดับของประสบการณ์ที่แสดงออกในวิถีชีวิตประจำวันบูร์ดิเยอเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจ

การปฏิบัติการในทั้งสองระดับคือ โครงสร้างและมนุษย์ผู้กระทำการ (ทั้งระดับปัจเจกและกลุ่ม) หารับอิทธิพลของเดิร์กไฮม์ที่เชื่อว่าระบบโครงสร้างสังคมมีพลังอำนาจในการกำหนดพฤติกรรม มนุษย์และรับอิทธิพลมาร์กซิสม์ที่เชื่อว่าอุดมการณ์ค่านิยมที่เป็นกระแสหลักก็ถูกกำกับด้วยความคิด นำและกลไกอำนาจของชนชั้นผู้ปกครองดังนั้นเราจึงควรให้ความสำคัญว่าระบบมาจากไหนถูก สร้างและผลิตซ้ำได้อย่างไรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรและจะพัฒนาไปอย่างไรการตีแผ่ให้เห็นธาตุ แท้ของอำนาจครอบงำที่มากับการทำงานของระบบสังคม โดยเฉพาะสถาบันต่าง ๆ ในระบบจึงเป็น การกิจที่สำคัญยิ่งของนักวิชาการและการจะเข้าใจการทำงานของกลไกอำนาจที่อยู่ในระบบจำเป็น ที่จะต้องพิจารณาจากความคิดและประสบการณ์ของมนุษย์ (ปัจเจกและกลุ่ม) ผู้กระทำการที่อยู่ใน ความสัมพันธ์เชิงอำนาจนั้นด้วย (Bourdieu, 1990)

บูร์ดิเยอยังรับอิทธิพลของทฤษฎีมาร์กซิสม์ในเรื่องการผลิตซ้ำทั้งในเชิงวัตถุและ เชิงสัญลักษณ์เพื่อการปฏิบัติการครอบงำทางอุดมการณ์เขาเสนอมุมมองเรื่อง ฮาบิทัส (Habitus) เพื่อเป็นกรอบในการอธิบายการกระทำของผู้คนในสังคมเขาเห็นว่ามนุษย์ผู้กระทำการทุกคน มียุทธศาสตร์ (Strategy) ของตนเองในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งไม่สามารถคาดเดาผลลัพธ์ได้ ยุทธศาสตร์ของแต่ละคนก็ปะทะหรือประสานกันเองในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างไรก็ตามเขา เห็นว่าการกระทำของผู้คนไม่ได้เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดตายตัวจากระบบสังคมแต่ก็ไม่ได้เป็นอิสระ โดยสิ้นเชิงตามเจตจำนงของมนุษย์ผู้กระทำการหากแต่มีกฎเกณฑ์ของสังคมบางประการกำกับ อยู่ด้วยซึ่งบูร์ดิเยอเรียกกรอบที่กำหนดการกระทำทางสังคมทั้งสองระดับนี้ว่าฮาบิทัส

ฮาบิทัส หมายถึง กรอบแนวทางที่เป็นตัวกำหนดข้อเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้หรือ ชี้นำการตัดสินใจให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่น่าจะเหมาะสม มีเหตุผลให้กับผู้คนที่ตัดสินใจ เลือกกระทำภายใต้สภาวะการณ์หนึ่ง ๆ ฮาบิทัส จึงมีทั้งส่วนที่เน้นความเป็นเอกภาพระเบียบของ การปฏิบัติที่โครงสร้างสังคมกำหนดมาในแต่ละสถานการณ์อีกด้านหนึ่งก็เป็นข้อจำกัดความ ตายตัวของโครงสร้างสังคมเนื่องจากเปิดโอกาสให้เลือกได้มากกว่าทางเดียวฮาบิทัสจึงเป็นเสมือน โครงสร้างที่อยู่ทั้งภายนอก (Social structure) และอยู่ภายในตัวปัจเจก (Internalization) ผ่าน กระบวนการกล่อมเกลากฎทางสังคมจากครอบครัวกลุ่มทางสังคมและชนชั้นฮาบิทัสเป็นสิ่งที่อยู่ ในระดับจิตสำนึกและภาษาของเราเป็นส่วนที่มีความลื่นไหลเนื่องจากไม่ถูกควบคุมอย่างสิ้นเชิง โดยโครงสร้างสังคมหรือเจตจำนงอิสระของมนุษย์ผู้กระทำการ

ดังนั้นการปฏิบัติจึงเป็นการแสดงออกในสิ่งที่สังคมกำหนดตามกฎเกณฑ์ระเบียบ แบบแผนความรู้ต่าง ๆ และส่งผ่าน ไปยังการปฏิบัติของยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ฮาบิทัสจึงเป็นการผลิต ของการปฏิบัติที่มีแนวโน้มในการผลิตซ้ำของกฎเกณฑ์แบบแผนที่สังคมกำหนดมาภายใต้เงื่อนไข ภาวะวิสัยของระเบียบสังคม โดยทั่วไปในขณะเดียวกันก็ถูกต่อรองรับเปลี่ยนแปลงโครงสร้างโดย

การเลือกตัดสินใจของมนุษย์ผู้กระทำการในทางสังคมมนุษย์จึงเป็นทั้งผู้สร้างผู้ผลิตซ้ำความหมาย และการกระทำทางสังคมและในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ถูกสร้างหรือผู้ถูกกระทำโดยกลไกเชิงอำนาจจากระบบสังคมที่ปรากฏในสถาบันหลักต่าง ๆ เช่นกัน

ในทัศนะของผู้วิจัย เมื่อนำแนวคิดด้านวัฒนธรรมของบัวร์ดิเยอมาเปรียบเทียบกับ โครงสร้างอำนาจของสหภาพแรงงานจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ การก่อรูปของ สหภาพแรงงาน ไม่มีแบบแผนที่เป็นลักษณะตายตัว ขึ้นอยู่กับ โครงสร้างและมนุษย์ผู้กระทำการทั้ง ระดับปัจเจกและกลุ่ม โดยมีพื้นฐานจากระบบ โครงสร้างสังคมที่มีพลังอำนาจในการกำหนด พฤติกรรมกลุ่ม และถูกกำกับด้วยความคิดนำและกลไกอำนาจของชนชั้นผู้ปกครอง

3. แนวคิดพื้นที่วัฒนธรรม

ในทัศนะของผู้วิจัย พื้นที่วัฒนธรรมแม้จะมีความหมายกว้างขวางครอบคลุมก็ตาม แต่ผู้วิจัยยังมีความเห็นว่า วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่ แนวคิดระบบอุปถัมภ์ ระบบและระบบเครือญาติซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 แนวคิดระบบอุปถัมภ์

ระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนหนึ่งในบริบทของวัฒนธรรมของไทยยังมีลักษณะที่พิเศษ และทรงอิทธิพลต่อการครอบงำปัจเจกชนเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้เห็นถึงระบบวัฒนธรรม ของไทย โดยเฉพาะรากฐานทางวัฒนธรรมไทยในด้านการอยู่ร่วมกัน ดังนี้

3.1.1 ความหมายของระบบอุปถัมภ์

Lande and Scott (1976 อ้างถึงใน ฉวีวุฒิ จินากุล, 2538, หน้า 73) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบอุปถัมภ์ จะมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีชนชั้นนำ และทฤษฎีระบบอุปถัมภ์ยอมรับใน โครงสร้างอำนาจของชนชั้นนำดังกล่าว ทฤษฎีอุปถัมภ์ตามแนวคิดของ เลนดิ และสก็อต สรุปได้ดังนี้

3.1.1.1 ในระบบจะมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างนายหรือผู้อุปถัมภ์ กับลูกน้องหรือผู้รับการอุปถัมภ์มากน้อยต่างกัน โดยปฏิสัมพันธ์จะมีมากเมื่อนายกับลูกน้องมีความ สนิทชิดชอบมากที่สุดและค่อย ๆ น้อยลงเมื่อห่างออกไป จนถึงลูกน้องที่ไม่มีความสนิทด้วย นั่นคือ นายจะให้ความสนิทสนมเป็นพิเศษกับลูกน้องที่สนิทชิดชอบมากที่สุดมากกว่าลูกน้องคนอื่น ๆ

3.1.1.2 ลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในแนวดิ่ง (Vertical)

3.1.1.3 ในระบบอุปถัมภ์จะเน้นความสำคัญที่ตัวบุคคลมากกว่าหลักการ

3.1.1.4 มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในลักษณะต่างตอบแทน

3.1.1.5 เป็นระบบที่มีการทุจริต คอร์รัปชัน (Corruption) แฝงตัวอยู่

3.1.1.6 ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่าง นายกับลูกน้อง มีความเปราะบาง

ขาดความจริงใจ และอาจเปลี่ยนแปลงได้ มีการเลือกผู้อุปถัมภ์ ผู้รับการอุปถัมภ์ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ อำนาจ และความมั่งคั่ง เช่น เมื่อนายมีอำนาจมั่งคั่ง มีลูกน้องบริวารมาก

3.1.1.7 มีการสร้างระบบอุปถัมภ์ย่อย

นอกจากนั้น นักวิชาการไทยจำนวนมาก ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ไว้ อาทิ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2536, หน้า 171-172) ได้อธิบายว่า เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน 2 ฝ่ายซึ่งไม่เท่าเทียมกันในหลาย ๆ ด้าน ต่างฝ่ายต่างก็มาแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของกันและกัน แต่เป็นการแลกเปลี่ยนที่ไม่เหมือนกัน ผู้ใหญ่อาจให้สินค้าแก่ผู้น้อย ในขณะที่ผู้น้อยให้บริการแก่ผู้ใหญ่หรือกลับกันตามแต่กรณีความสัมพันธ์ลักษณะนี้ดำรงอยู่ได้ไม่ใช่เพียงเพราะต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์เท่านั้น แต่ต้องมีอุดมการณ์ที่ช่วยจรรโลงความสัมพันธ์อย่างนี้เอาไว้

ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล (2538, หน้า 101-102) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงลักษณะของความสัมพันธ์นี้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่มีโชฎะคติและมีฐานะไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่เหนือกว่าจะอยู่ในฐานะผู้อุปถัมภ์ และฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ทั้ง 2 ฝ่าย มีความผูกพันกันเป็นการส่วนตัว มีการแสวงหา และแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ผู้อุปถัมภ์จะให้ประโยชน์ในความคุ้มครอง ส่วนผู้รับอุปถัมภ์ก็จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของความจงรักภักดี แรงงานและของกำนัล เช่นเดียวกับ อคิน รพีพัฒน์ (2518, หน้า 79) ที่เห็นว่า ระบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ที่เหนือกว่า คือ มีทรัพยากร หรือมีอำนาจมากกว่ากับผู้ที่ด้อยกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากร หรือมีอำนาจน้อยกว่า โดยผู้ที่เหนือกว่าให้การอุปการะช่วยเหลือคุ้มครองป้องกันให้แก่ผู้ที่ด้อยกว่า และผู้ที่ด้อยกว่าให้การสนับสนุนทำงานให้โดยยอมรับใช้และเชื่อฟังเป็นการตอบแทน และเป็นการแสดงถึงความกตัญญูทดแทน

นอกจากจะมีการอธิบายถึงความสัมพันธ์แล้ว เอกวิทย์ ฌ กลาง (2520, หน้า 40) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงคุณค่าของคนในแต่ละระดับ ซึ่งต่างบารมีกันนั้นว่า คุณค่าของคนขึ้นอยู่กับระดับฐานันดรในสังคม และอำนาจวาสนาที่ เบื้องบน หรือ หน่วยเหนือ คือ ผู้ที่อยู่สูงกว่าจะบันดาลให้ และเห็นว่าที่มาของระบบอุปถัมภ์มาจากระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างคนที่อยู่ต่างระดับฐานันดร หรือระหว่างเจ้ากับข้า นายกับบ่าว และหลวงกับราษฎร โดยนัยนี้วิถีชีวิตของคนเล็กคนน้อย ธรรมดาสามัญ ซึ่งเรียกว่า วัฒนธรรมราษฎร จึงอยู่ภายใต้บารมีของวัฒนธรรมหลวง โดยปริยาย ของหลวง คนหลวง ทรัพย์หลวง งานหลวง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นของหลวง ราษฎรจะละเมิดมิได้ แต่ในขณะที่เดียวกันผลผลิตจากไร่นา แรงงานฝีมือ หรือแม้แต่ชีวิตของราษฎรและลูกเมียก็เป็นของหลวงได้ สุดแต่จะบัญชาให้เป็นไป ด้วยระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวคิดมีความสำคัญมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวราบ

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2554) ได้กล่าวถึง ระบบอุปถัมภ์ในการอธิบายถึง สภาวะการไร้อำนาจว่า ระบบอุปถัมภ์เกิดจากการพึ่งพิงผู้อื่นในรูปของผู้ได้อุปถัมภ์ (Clients) ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ (Patronage relationships) เป็นความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical relationships) ซึ่งวางอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนระหว่างสองฝ่าย คือ ผู้อุปถัมภ์กับ ผู้ได้อุปถัมภ์ ในแง่นี้จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนพอสังเขป ก่อนที่จะเชื่อมโยงไปสู่การทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในระดับลึกซึ่งต่อไป

นักทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่สำคัญคือ Peter M. Blau ในผลงานชื่อ Exchange and power in social life (Blau, 1964 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2554) เขาได้กล่าวว่า เป็นปกติ ธรรมดาที่บุคคลจะขาดบางสิ่งบางอย่างที่ตนต้องการใช้ประโยชน์ และถ้าใคร นำสิ่งที่คุณต้องการมาให้ ผู้รับก็จะเกิดความพึงพอใจและเกิดพันธะทางใจที่จะต้องให้คืนส่วน ฝ่ายที่ให้ก็คาดหวังว่า ฝ่ายที่รับจะเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและให้คืนแก่ตน แต่ถ้ามีโอกาแล้ว ผู้รับไม่ยอมให้คืน จะทำให้ความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยน ระหว่างสองฝ่ายสิ้นสุดลงได้ แต่ถ้าฝ่ายที่รับมีโอกาสให้คืน ก็จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ เชิงการแลกเปลี่ยนกันไปมาระหว่าง สองฝ่าย ยังมีการแลกเปลี่ยนกันบ่อย ๆ เป็น เวลานาน ๆ จะทำให้สองฝ่ายมีความไว้เนื้อเชื่อใจ ต่อกัน (Mutual trust) และเพิ่มความถี่ในการแลกเปลี่ยน รวมทั้งเพิ่มมูลค่าของสิ่งที่จะนำมามอบให้ แก่กันมากขึ้น

สำหรับสิ่งนำมาแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย สิ่งที่จับต้องได้ (Tangible things) และสิ่งที่ไม่จับต้องไม่ได้ (Intangible things) สิ่งที่จับต้องได้ เช่น ให้ยืมข้าวสารแก่ เพื่อนบ้านที่ ถูกน้ำท่วมที่นา ได้รับความเสียหาย หรือให้ยืมเงิน ช่วยนำสมาชิกใน ครอบครัวที่ป่วยไป ส่งโรงพยาบาล หรือให้แรงงานเมื่อมีการขอแรง แบ่งปลาที่จับได้ จำนวนมากให้แก่เพื่อนบ้าน ฯลฯ สิ่งที่ไม่จับต้องไม่ได้ เช่น ให้ความรัก ความห่วงใย ให้การยอมรับ ให้กำลังใจ ฯลฯ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2554)

การแลกเปลี่ยนมี 2 แบบ คือ การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange: SE) กับ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic exchange: EE) การแลกเปลี่ยนทั้งสองแตกต่างกัน ดังนี้

1. EE ใช้สื่อกลางในการแลกเปลี่ยน (เช่น เงิน) และสิ่งนำมาแลกเปลี่ยนจะต้องวัดมูลค่าในเชิงปริมาณได้ ส่วน SE ไม่ใช้สื่อกลางและสิ่งนำมาแลกเปลี่ยนอาจวัดมูลค่าเชิงปริมาณไม่ได้

2. EE สิ่งแลกเปลี่ยนต้องมีมูลค่าเท่ากัน ส่วน SE สิ่งที่ให้และรับไม่จำเป็นต้องมีมูลค่าเท่ากัน

3. EE การให้และรับเกิดพร้อมกัน แต่ในกรณีของ SE เมื่อรับแล้วมิได้ระบุเวลาว่าจะ

ให้คืนเมื่อไหร่ EE ไม่มีพันธะทางใจ ตรงข้ามกับ SE ที่ผู้รับจะเกิดพันธะทางใจที่จะต้องให้คืน

4. EE เป็นความสัมพันธ์แบบตลาด กล่าวคือ มิได้ระบุไว้ล่วงหน้าว่าจะซื้อ/ ขายกับใคร ทั้งคู่สามารถซื้อ/ ขายกับใครก็ได้ที่ตนได้รับประโยชน์สูงสุด

5. SE เป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ผู้ให้ระบุตัวผู้รับเอาไว้อย่างชัดเจน การแลกเปลี่ยนเน้นตอบสนองความพึงพอใจมากกว่า

6. EE เป็นความสัมพันธ์มิติเดียว คือ ผู้ซื้อจะซื้อหมูจากพ่อค้าขายหมูเท่านั้นแต่ถ้าต้องการซื้อสินค้าอย่างอื่นก็จะไปติดต่อกับผู้ขายคนอื่น ส่วน se เป็นความสัมพันธ์หลายมิติ/ รอบด้าน คือ ผู้ให้จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ตนระบุในหลายๆ เรื่องตามแต่โอกาสและความจำเป็น เช่น ให้เงิน ให้ยืมรถมอเตอร์ไซด์ให้ยืมปากกา ให้ยืมสมุดเล็กเซอร์ เป็นต้น

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจกับการแลกเปลี่ยนทางสังคม

(Olsen, 1978, p. 93 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2554)

ประเด็นเปรียบเทียบ	การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ	การแลกเปลี่ยนทางสังคม
1. สิ่งที่น่ามาแลกเปลี่ยน	แลกเปลี่ยนสื่อกลางเชิงปริมาณ วัดมูลค่าด้วยเกณฑ์มาตรฐานได้	ไม่ใช่สื่อกลางในการแลกเปลี่ยน วัดมูลค่าด้วยเกณฑ์มาตรฐานไม่ได้
2. มูลค่าของสิ่งที่น่ามาแลกเปลี่ยน	สิ่งที่ให้/ รับ มีมูลค่าเท่ากัน (Exact equivalent)	สิ่งที่ให้/ รับ มีมูลค่าไม่เท่ากัน (Vague and unspecified reciprocal obligations)
3. ระยะเวลาที่จะให้คืน	ให้คืนทันที (หมูไปไก่มา)	มีช่วงห่างในการให้คืนตามแต่โอกาส
4. พันธะทางใจ	ไม่มีพันธะทางใจ	เกิดพันธะผูกพันทางใจ
5. ลักษณะของความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์แบบตลาด เน้นประโยชน์สูงสุด	ความสัมพันธ์แบบส่วนตัว เน้นตอบสนองความพึงพอใจ
6. มิติของความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์มิติเดียว	ความสัมพันธ์หลายมิติ/ รอบด้าน

ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น หากทั้งสองมีสถานภาพใกล้เคียงกัน สิ่งที่น่ามาแลกเปลี่ยนต่างมีมูลค่าใกล้เคียงกัน เมื่อแลกเปลี่ยนกันเป็นเวลานานพอสมควรก็จะทำให้ทั้งสองฝ่ายมีความผูกพันทางใจต่อกัน และเพิ่มความไว้ วางใจต่อกันความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายก็จะดำเนินไปอย่างสมมาตร (Symmetrical relationship) ในทางตรงข้าม หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสถานภาพสูงกว่า ครอบครองทรัพยากรที่มีมูลค่ามากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรที่อีกฝ่าย) หนึ่งต้องการสูง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์แบบพึ่งพิง/ ไม่เท่าเทียม อันก่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนที่ไม่สมมาตร (Asymmetrical relationship) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์

กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์ที่วางอยู่บนพื้นฐานของ ความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ไม่เท่าเทียม ดังที่ Scott (1972) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน ระหว่างคนในสังคมที่มีสถานะแตกต่างกัน โดยต่างพึ่งพิงกันในเชิงผลประโยชน์ ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่า (ผู้อุปถัมภ์) จะใช้อิทธิพลและสิ่งที่ตนมีอยู่ เพื่อให้การคุ้มครองหรือให้ประโยชน์ ใดๆอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่าง แก่ผู้ที่มีฐานะต่ำกว่า (ผู้ถูกอุปถัมภ์) ซึ่งจะต้องตอบแทนด้วยการให้ความจงรักภักดี รวมทั้งการอุทิศตนรับ ใช้นแก่ผู้อุปถัมภ์"

ปกติผู้อุปถัมภ์ในสังคมชนบท จะเป็นผู้มีอำนาจ เกียรติภูมิ และสิทธิพิเศษสูง ผู้อุปถัมภ์เหล่านี้อาจเป็น เจ้าที่ดิน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ข้าราชการ ท้องถิ่น ทนายความ แพทย์ ฯลฯ พวกเขาควบคุมฐานทรัพยากรสำคัญ 3 ประเภท คือ (ธีรยุทธ บุญมี, 2532, หน้า 205)

1. การควบคุมกรรมสิทธิ์ในปัจจัยต่าง ๆ เช่น ที่ดิน เงิน เครื่องจักร รถไถ รถแมคโค โรงสีข้าว โรงบ่มใบชา เป็นต้น

2. การควบคุมความรู้เฉพาะหรือทักษะบางอย่าง เช่น ผู้ประกอบอาชีพทนายความ ปัญญาชน ครู แพทย์ ครูสอนศาสนา หมอผี เป็นต้น และ

3. ผู้ควบคุมอำนาจหน้าที่บางด้าน (Public authority) เช่น อยู่ในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกองกำกับการบริหารส่วนตำบล ครูใหญ่ ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

ส่วนผู้ได้อุปถัมภ์โดยทั่วไปหมายถึงคนยากจน หรือชาวบ้านทั่วไปในชนบท พวกเขาอาจไม่มีที่ดินทำกิน ดังนั้นจึงต้องการเช่าที่ดินเพื่อทำการเกษตร ต้องการสินเชื่อเพื่อซื้อปุ๋ย ยาฆ่าแมลง เมล็ดพันธุ์ ต้องการรถไถ รถแมคโค ต้องการฝากลูกเข้าโรงเรียน ต้องการขายพืชผลทางการเกษตร และต้องการขายแรงงาน ฯลฯ แต่ความต้องการเหล่านี้ จะสามารถบรรลุได้ก็ต่อเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากผู้อุปถัมภ์ เช่น ขอยืมเงิน ขอเช่าที่ดิน ขอให้ช่วยฝากลูกเข้าโรงเรียนในเมือง ฯลฯ

เมื่อผู้อุปถัมภ์ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้อุปถัมภ์ แต่ผู้ได้อุปถัมภ์กลับ ไม่ค่อยมี

ทรัพยากรใด ๆ ที่จะนำไปมอบให้แก่ผู้อุปถัมภ์เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนที่สมน้ำสมเนื้อ นอกจาก ความจงรักภักดีและแรงงานของตน การรับความช่วยเหลือจากผู้อุปถัมภ์ทำให้ ตนตกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งมีพันธะทางใจที่จะต้องตอบแทนบุญคุณแก่ผู้อุปถัมภ์ อันทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์ กับผู้ใ้อุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียม ผู้อุปถัมภ์สามารถใช้อำนาจเหนือผู้อยู่ใ้อุปถัมภ์ โดยการออกคำสั่งต่าง ๆ ในขณะที่การทำตามคำสั่งถือเป็น โอกาสที่ผู้ใ้อุปถัมภ์จะได้ตอบแทน บุญคุณแก่ผู้อุปถัมภ์

การตอบแทนบุญคุณของผู้ใ้อุปถัมภ์ มี 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การตอบแทนในรูปแบบแรงงาน เช่น ไปช่วยสร้างบ้าน เกือบข้าวไถนา สร้างถนน
2. การตอบแทนในรูปแบบสิ่งของ เช่น ผู้ใ้อุปถัมภ์นำเอาแกงส้มต้นหวานมากำนำลให้แก่ผู้อุปถัมภ์การมอบไก่ชนฝีมือเยี่ยมแก่ผู้อุปถัมภ์ หรือมอบลูกสาวของตนให้เป็นคนใช้ในบ้าน หรือยกให้เป็นอนุภรรยาของผู้อุปถัมภ์
3. การตอบแทนเชิงพิธีกรรมเพื่อแสดงออกถึงความจงรักภักดี เช่น ร่วมรดน้ำคำหัวผู้อุปถัมภ์วันสงกรานต์ร่วมอวยพรในวันครบรอบวันเกิดหรือไปร่วมงานและช่วยงานในการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ที่ผู้อุปถัมภ์จัด
4. การตอบแทนด้วยการคุ้มครองความปลอดภัยแก่ผู้อุปถัมภ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้อุปถัมภ์เป็นนักเลงที่มีศัตรูมาก ผู้ใ้อุปถัมภ์อาจสมัครใจเป็นลูกน้องทำหน้าที่ปกป้องอันตรายแก่ผู้อุปถัมภ์ และ
5. การตอบแทนในทางการเมือง เช่น เป็นหัวคะแนนช่วยรณรงค์หาเสียงในช่วงเลือกตั้ง กล่าวได้ว่า ความยากไร้ของผู้ใ้อุปถัมภ์เป็นทั้งสาเหตุและผลของระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ ความยากจน (ไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีเงิน ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ ฯลฯ) ทำให้ผู้ยากไร้ต้องยินยอมเข้าไปสวามิภักดิ์ต่อผู้อุปถัมภ์อย่าง ไม่มีทางเลือก ในขณะเดียวกัน การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใ้อุปถัมภ์บ่อย ๆ ย่อมก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์แบบพึ่งพิงขึ้น และทำให้ผู้ใ้อุปถัมภ์ถูกเอารัดเอาเปรียบ ภายใ้ข้ออ้าง บุญคุณต้องทดแทน อย่างไม่มีวันหมดสิ้น ยิ่งไปกว่านั้นการอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์แบบพึ่งพิงย่อมส่งผลใ้ผู้ใ้อุปถัมภ์กลายเป็นผู้ต่ำต้อย ขาดความมั่นใจในตัวเอง ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นก่อนที่จะช่วยตัวเอง และถูกทำให้กลายเป็นคนอ่อนแอ ในแง่ใ้จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ทำหน้าที่ผลิตทดแทนขึ้น ใหม่ตัวของมันเอง โดยทำให้ผู้ใ้อุปถัมภ์ขึ้นบนขาของตัวเองไม่ได้ อ่อนแอลงเรื่อย ๆ จนต้องยอมสวามิภักดิ์ต่อผู้อุปถัมภ์ตลอดไป

เนื่องจากความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์วางอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน ในการศึกษาเชิงประจักษ์จึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งการแลกเปลี่ยนทางสังคมและทาง เศรษฐกิจ ถ้าพบว่าสองฝ่าย

มีความสัมพันธ์กันเป็นเวลานานและไว้วางใจต่อกันสูง ผู้ได้อุปถัมภ์มองว่าตนได้รับการดูแล/ปกป้องคุ้มครองจากผู้อุปถัมภ์อย่างสูง เขาเองก็ให้ความจงรักภักดีแก่ผู้อุปถัมภ์อย่างเสมอต้นเสมอปลาย เกิดความผูกพันทางอารมณ์ต่อกันอย่างสูง (Emotional ties) ความผูกพันอย่างแนบแน่นในเชิงความรู้สึกเช่นนี้ก่อรูปเป็นกลุ่มวงใน หรือ กลุ่มแกน (Core) ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของกลุ่มอุปถัมภ์ เนื่องจากเป็นส่วนที่เหนียวแน่น ดังทำนองคำไทยที่ว่า ร่วมเป็นร่วมตาย ในขณะที่โครงสร้างที่อยู่รอบนอก เป็นส่วนที่ผู้อุปถัมภ์และผู้ได้อุปถัมภ์ขาดความจริงใจต่อกัน เอารอดเอาเปรียบต่อกันบ่อย ๆ เนื่องจากผู้อุปถัมภ์คาดหวังที่จะใช้ผู้ได้อุปถัมภ์อุปถัมภ์ขาดความจริงใจต่อกัน เอารอดเอาเปรียบต่อกันบ่อย ๆ เนื่องจากผู้อุปถัมภ์คาดหวังที่จะใช้ผู้ได้อุปถัมภ์เพื่อผลประโยชน์แก่ตน เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ได้อุปถัมภ์ย่อมขาดความไว้นื้อเชื่อใจต่อผู้อุปถัมภ์ ทำให้ทั้งสองฝ่ายผูกพันต่อกันในฐานะเป็นเครื่องมือ (Instrumental ties) ที่ต่างพยายามแสวงหาผลประโยชน์จากกัน โครงสร้างในส่วนนี้เรียกว่า พวกรอบนอก (Periphery) ซึ่งจะผูกพันกันด้วยผลประโยชน์ทางวัตถุมากกว่าจึงพบว่า หากผู้อุปถัมภ์มีฐานะทางเศรษฐกิจดีก็จะมีผู้ได้อุปถัมภ์รอบนอกเข้ามาสวามิภักดิ์/ติดสอยห้อยตามกันเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าผู้อุปถัมภ์มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำลงก็จะเห็นว่าพวกรอบนอกพากันถอนตัวออกอย่างรวดเร็ว

สำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบอุปถัมภ์ในชนบทเมื่อประมาณ 50-60 ปีที่ผ่านมา นี้ เกิดขึ้นจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. การขยายตัวของระบบทุนนิยมเข้าสู่เขตชนบทก่อให้เกิดการผลิตเพื่อขาย และการยึดคิดในลัทธิบริโภคนิยม สินค้าประเภทมอเตอร์ไซด์ โทรทัศน์ วิทยุ ตู้เย็น และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กลายเป็นสินค้าขายดีในเขตชนบท

2. การผนวกรวมชนบทเข้าสู่อำนาจรัฐส่วนกลาง โดยผ่านการขยายถนน โรงเรียน ไฟฟ้า ประปา และระบบราชการสมัยใหม่เข้าสู่ชุมชน และ

3. การขยายตัวของระบบการเมืองสมัยใหม่ผ่านระบบการเลือกตั้งพรรคการเมือง และเครือข่ายหัวคะแนนเข้าสู่ชนบท

การเปลี่ยนแปลงข้างต้นส่งผลกระทบต่อระบบอุปถัมภ์ในชนบท ดังนี้

1. เกิดผู้อุปถัมภ์ใหม่ ๆ เข้าควบคุมทรัพยากรใหม่ ๆ ในชุมชน เช่น โรงสี โรงเลื่อย โรงเรียน องค์กรท้องถิ่น ฯลฯ อันเป็นการคุกคามต่อระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิม

2. ผู้อุปถัมภ์ แบบใหม่ควบคุมทรัพยากรเฉพาะด้านมากขึ้นมีอิทธิพลแคบลงและให้การอุปถัมภ์เฉพาะด้านมากขึ้น

3. ผู้อุปถัมภ์ท้องถิ่นต้องพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอกมาเป็นฐานสนับสนุนกลุ่มตนมากขึ้น เช่น มีเส้นสายติดต่อกับโรงเรียน ร้านค้า อำเภอบริการ โรงสี โรง เลื่อย หัวคะแนนระดับจังหวัด

ธนาคารพาณิชย์ สหกรณ์ ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์ ฯลฯ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้สามารถโยกย้ายได้ อันทำให้ระบบอุปถัมภ์สมัยใหม่มีลักษณะไม่ถาวร ย้ายง่าย เน้นตัดดวงผลประโยชน์ในช่วงสั้น ๆ มากขึ้น และมีความผูกพันทางจิตใจน้อยลง

4. ผู้อุปถัมภ์แบบใหม่เป็นบุคคลภายนอกมากขึ้น ให้การอุปถัมภ์เฉพาะด้านมากขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจมากขึ้นมีความ ผูกพันในฐานะเป็นเครื่องมือมากขึ้น มีการคำนวณผลได้ผลเสียมากขึ้น กลุ่มแกนหดแคบลง แต่พวกกรอบนอกขยายตัวอย่างรวดเร็ว และ

5. เนื่องจากผู้อุปถัมภ์มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นนำไปสู่การแบ่งแยกเป็นฝักฝ่ายระหว่างกลุ่มอุปถัมภ์ต่าง ๆ

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบระหว่างระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมกับแบบสมัยใหม่ (ธีรยุทธ บุญมี, 2532, หน้า 215 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2554)

ประเด็นในการเปรียบเทียบ	ระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิม	ระบบอุปถัมภ์แบบสมัยใหม่
1. ความต่อเนื่องยาวนาน	มีเสถียรภาพยาวนาน มั่นคง	มีระยะเวลาสั้นกว่า
2. ขอบเขตของการแลกเปลี่ยน	กว้าง ทุกอย่าง รอบด้าน	แคบ เฉพาะด้าน
3. ฐานของทรัพยากร	ท้องถิ่น ส่วนตัว	มาจากภายนอก จากตำแหน่ง
4. จำนวนผู้อุปถัมภ์	ผู้อุปถัมภ์น้อยราย	ผู้อุปถัมภ์หลายราย
5. พันธะผูกพัน	ผูกพันเชิงอารมณ์ แกนกว้าง	ผูกพันเชิงเครื่องมือ แกนแคบ รอบนอกกว้าง
6. ลักษณะของการแลกเปลี่ยน	เน้นแลกเปลี่ยนทางสังคม	การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ มากขึ้น
7. การคุ้มครองทรัพยากรท้องถิ่น	ชอบผูกขาด	ไม่ค่อยผูกขาด บางกรณีมี การแข่งขัน
8. ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	กลุ่มอุปถัมภ์ไม่ค่อยแตกต่าง	กลุ่มอุปถัมภ์แตกต่างกันมาก

ภายใต้การขยายตัวของเศรษฐกิจแบบตลาด ระบบอุปถัมภ์อาจเสื่อมสลายลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ความสัมพันธ์แบบชนชั้นและความสัมพันธ์ตามสัญญาแบบสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ โดยความสัมพันธ์ทางชนชั้นจะเกิดขึ้นเมื่อผู้มีอำนาจกับผู้ด้อยอำนาจขาดความไว้วางใจต่อกันจนแตกหัก ผู้ไร้อำนาจหันมารวมกลุ่มในแนวนอนเพื่อต่อสู้/ ต่อรองกับผู้ที่มีอำนาจที่หันมารวมตัวเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ตามสัญญาเกิดขึ้นเมื่อระบบอุปถัมภ์เสื่อมลง แต่ความ

ขัดแย้งทางชนชั้นยังคงดำรงอยู่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในระบบจิตสำนึกที่หันมาเน้นความเป็นปัจเจกชน นิยมอย่างสูง ผ่านความสัมพันธ์แบบตลาด การขัดเกลาในระบบการศึกษาสมัยใหม่ และ สื่อมวลชนที่ตอกย้ำอุดมการณ์ประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ตามสัญญา มากกว่าการพึ่งพิงต่อกันในลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลให้ ระบบอุปถัมภ์เสื่อมสลายไปในที่สุด

3.1.2 ระบบอุปถัมภ์: ฟังลิกจนแยกไม่ออกในสังคมไทย

กล่าวกันว่าระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้นมาในสังคมไทยควบคู่กับการปกครองของไทย ในสมัยไทยโบราณ รวมศูนย์อำนาจไว้ที่ราชธานี โดยเฉพาะการปกครองของระบบศักดินาใน สมัยกรุงศรีอยุธยา อคิน รพีพัฒน์ (2518, หน้า 381-382) ได้อธิบายว่า ตั้งแต่สมัยอยุธยาและตอนต้น กรุงรัตนโกสินทร์ การควบคุมกำลังคนและที่ดินทำกินบนฐานความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน และกัน โดยมีผู้อุปถัมภ์และผู้ถูกอุปถัมภ์ ผู้อุปถัมภ์ได้แก่พระมหากษัตริย์ เจ้านาย และ ขุนนาง ต้องให้การปกป้องคุ้มครองผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ อัน ได้แก่ ไพร่และทาส ในทำนองเดียวกันผู้อยู่ใต้ อุปถัมภ์ก็มีหน้าที่ส่งส่วยและทำงานให้แก่ผู้อุปถัมภ์ตน โดยหลักอุปถัมภ์นี้เอง พระมหากษัตริย์ ทรงดำรงตำแหน่งสูงสุดในสังคมไทย ทรงเป็นเจ้าของแผ่นดินและกำลังไพร่พลทั้งหมดใน ราชอาณาจักร พระองค์ทรงแจกจ่ายผู้คนให้อยู่ใต้การปกครองของเจ้านายและขุนนางตามตำแหน่ง ใหญ่ย่อยที่ได้ตราไว้ในระบบศักดินา ฐานะของแต่ละบุคคลได้รับการจัดวางไว้เป็นระดับ โดยมี พื้นที่น่าน้อยใหญ่ และยศศักดิ์เป็นเกณฑ์ลดหลั่นกันตามฐานะของผู้อุปถัมภ์และผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ กล่าวคือ ขุนนางเป็นผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ของพระมหากษัตริย์ ขุนนางทำงานให้พระมหากษัตริย์เป็นการตอบแทนที่ทรงให้ความคุ้มครองให้ยศบรรดาศักดิ์และให้สิทธิต่าง ๆ โดยนัยเดียวกัน ไพร่และทาส ก็อยู่ใต้อุปถัมภ์ของขุนนางผู้ให้ความคุ้มครอง ไพร่ภายใต้การปกครองของตน และขุนนางก็ยังชีพด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่ไพร่หามาให้ หรือจัดทำให้ อาทิ ข้าวปลาอาหาร บ้านเรือน เรือแพ ตลอดจนรับใช้ใกล้ชิด รวมถึงเป็นกำลังพลในสังคมมูลนายเมื่อถูกเกณฑ์ไปทำสงคราม รวมความแล้ว ไพร่และทาส คือ คนส่วนใหญ่ระดับล่างสุดที่เป็นฐานกำลังสำคัญของแผ่นดิน ระบบ ตำแหน่งในสังคมไทยอันประกอบด้วยการแจกจ่ายกำลังพลนี้ ตามกรอบแนวคิดและ โครงสร้าง ของสังคมประเพณี พอจะกล่าวได้ว่า ความมั่งคั่ง (ของเจ้านายและขุนนาง) มีส่วนเกี่ยวข้องกับจำนวนไพร่พลที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในสังกัด เพราะรายได้ของชนชั้นปกครองนั้นมาจากผลผลิต ที่ไพร่ที่อยู่ภายใต้การอุปถัมภ์ของตนผลิตได้นั่นเอง ครั้งต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 2 แห่ง กรุงรัตนโกสินทร์ มีชาวจีนอพยพหลังไหลเข้ามารับจ้างแรงงาน ซึ่งสังคมไทยกำลังต้องการมาก ที่สุด เพราะกำลังไพร่พลที่มีอยู่ได้ถูกผูกขาดอยู่ภายใต้สังคมชั้นสูงเสียหมด การหากรรมกรรับจ้าง ที่เป็นคนจีนได้สะดวก ทำให้ฝ่ายบ้านเมืองสามารถลดการเกณฑ์แรงงานไพร่จากปีละ 6 เดือน

เหลือเพียง 2 เดือน การลดการเกณฑ์แรงงานนับว่ามีผลสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายกับไพร่ อีกทั้งในสมัยรัชกาลที่ 3 บ้านเมืองชอบที่จะเก็บภาษีอากรเป็นสิ่งของมากกว่าแรงงาน นโยบายนี้ จึงมีผลกระทบกระเทือนความสัมพันธ์ระหว่างนายกับไพร่ยิ่งขึ้น และมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชนชั้นสูงต่างระดับด้วย ข้าราชการผู้ยากจนมีความ โน้มเอียงที่จะขอเข้าเป็นผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์อย่างไม่เป็นทางการภายในชนชั้นสูง ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์อย่างไม่เป็นทางการนี้ได้แพร่กระจายไปมาก ไม่เพียงแต่ในชนชั้นขุนนางราชการเท่านั้น แต่ยังปรากฏ ในหมู่พ่อค้าคหบดีและสามัญชนระดับล่าง ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์อย่างไม่เป็นทางการได้ทำให้ผู้อ่อนแอกว่าสามารถดำรงอยู่ได้หรือเติบโตขึ้นได้ โดยอาศัยอำนาจหรืออิทธิพลของผู้ให้อุปถัมภ์คำจุน แม้เมื่อถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการเลิกทาส แต่ระบบอุปถัมภ์อย่างไม่เป็นทางการ ยังมีอยู่มาก และมีพัฒนาการสืบเนื่องมาโดยตลอด (อคิน รพีพัฒน์, 2518, หน้า 278-317)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ คือ ค่านิยมของสังคมไทยในเรื่อง การให้เพื่อหวังจะได้รับ ความช่วยเหลือ ความคุ้มครอง เป็นการตอบแทน ยกตัวอย่างเช่น คนไทยจะเช่นไหว้พระภูมิ เพื่อขอให้ช่วยอารักขาคุ้มครอง จนบนบานเทพเจ้าหรือพระพุทธรูป เพื่อให้ช่วยเหลือกิจการของตน เมื่อได้รับผลสำเร็จตามที่บนบานไว้ ก็จะหาของไปไหว้ถวายแก่บนเด็กผู้ชายที่ไปวัดเพื่อเล่าเรียนเขียนอ่านเป็นครั้งแรก จะนำดอกไม้ ธูปเทียนและสิ่งอื่น ๆ ไปให้ผู้ที่จะเป็นของครูของตน ผู้น้อยเมื่อจะไปหาผู้ใหญ่ก็มักจะมีของติดไม้ติดมือไปฝากเป็นของกำนัลผู้ที่จะเป็นขุนนางศักดินาตั้งแต่ 400 ไร่ขึ้นไป จะต้องผ่านการถวายตัวหรือฝากตัวเข้าไปอยู่ใต้อุปถัมภ์ของพระมหากษัตริย์ และกฎหมายได้กำหนดให้ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ สังคมไทยจึงเป็นสังคมที่เน้นและยอมรับความแตกต่างในเรื่องฐานะของบุคคล (ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล, 2538, หน้า 112)

3.1.3 ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมของระบบอุปถัมภ์

ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมของระบบอุปถัมภ์สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1.3.1 เป็นความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของคนทั้ง 2 ฝ่าย Kemp (1969 อ้างถึงใน กุลลดา เกษบุญชู, 2524, หน้า 11) อธิบายว่า ถ้า 2 ฝ่ายเห็นว่าตนได้รับประโยชน์จากความสัมพันธ์อันนั้น ถ้าเผื่อว่าผู้อุปถัมภ์เรียกเรื่องมากเกินไป ผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ก็มีทางเลือกโดยการอพยพไปหาที่ทำกินใหม่ เพราะในอดีตไทยเรายังมีพื้นที่ว่างเปล่าพอที่จะทำอย่างนั้นได้ ผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์จึงมีอิทธิพลที่จะยุติความสัมพันธ์นั้นเสีย ด้วยเหตุนี้จึงมีกลไกบางอย่างในระบบอุปถัมภ์ซึ่งสร้างดุลยภาพให้กับความพอใจของ 2 ฝ่าย

3.1.3.2 เป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะไม่ถาวรในสังคมดั้งเดิม ส่วนใหญ่ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมักมีลักษณะถาวรจนกว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะตายไป แต่ความสัมพันธ์ใน

ระบบอุปถัมภ์นั้นความสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยุติลงได้เมื่อภาวะผูกพันหมดลง เช่น หน่วยงานช่วยเหลือหรือนายทุนให้เงินกู้ แต่หากความสัมพันธ์มีความซับซ้อน และมีลักษณะที่คงที่ต่อเนื่องความสัมพันธ์ก็จะมีโอกาสยืนยาวมากขึ้นได้

3.1.3.3 เป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะต่างตอบแทน (Reciprocities) แต่เป็นการแลกเปลี่ยนแบบไม่สมดุล (สนิท สมักรการ, 2533, หน้า 6) ซึ่งผู้อุปถัมภ์มักอยู่ในฐานะที่จะให้วัตถุหรือบริการแก่ผู้อื่น ได้อย่างสะดวกสบาย ผู้ที่รับวัตถุหรือบริการนั้นอาจเป็นครอบครัวชาวบ้านที่ยากจน โดยไม่สามารถตอบแทนคืนได้เต็มที่ ซึ่งจะสร้างหนี้สินทางใจที่ผูกพันผู้นั้นเข้ากับผู้อุปถัมภ์ การที่ผู้อุปถัมภ์เป็นผู้ควบคุมหรือผูกขาดทรัพยากร (Resource) ที่สำคัญ ๆ และจำเป็นต้องการดำรงชีพของผู้อื่น ทำให้ชาวบ้านธรรมดาทั่ว ๆ ไป ที่ไม่มีทรัพยากรเหล่านี้จำใจหรือเต็มใจเข้าพึ่งพาผู้อุปถัมภ์ เพื่อขอใช้ทรัพยากรเหล่านั้น เป็นการเริ่มต้นกระบวนการแลกเปลี่ยนแบบไม่สมดุลขึ้น (ธีรยุทธ บุญมี, 2536, หน้า 200)

3.1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์

Scott (1976 อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539, หน้า 47) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับอุปถัมภ์และผู้อุปถัมภ์ อัจฉินยามได้ตีในกรณีของความสัมพันธ์คู่ (ระหว่าง 2 คน) ที่ความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นกลไก (Instrumental relationship) โดยบุคคลหนึ่งมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูงกว่า (ผู้อุปถัมภ์) จะใช้อิทธิพลทรัพยากรของตนในการช่วยปกป้องคุ้มครอง หรือให้ผลประโยชน์ หรือทั้งสองอย่างแก่บุคคลที่มีสภาพต่ำกว่า (ผู้รับอุปถัมภ์) ซึ่งจะต้องตอบแทนโดยการให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ หรือ การให้บริการส่วนตัวต่อผู้อุปถัมภ์ เงื่อนไขอีก 3 ประการของลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ คือความไม่เท่าเทียมกัน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และความยืดหยุ่นไม่เฉพะเจาะจง

3.1.3.4.1 ความไม่เท่าเทียมกัน หรือความไม่เสมอภาค Kemp (1969 อ้างถึงใน กุลลดา เกษบุญชู, 2524, หน้า 11) มองว่า เป็นความสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากันระหว่างคน 2 คน ที่อยู่ในฐานะที่ไม่เสมอภาคกัน และทั้ง 2 ฝ่ายได้รับประโยชน์ตอบแทนจากความสัมพันธ์นั้น ซึ่งความไม่สมดุลกันในการแลกเปลี่ยนระหว่างคู่สัมพันธ์ 2 ฝ่าย สะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมกันในแง่ของทรัพย์สิน อำนาจ และสถานภาพผู้รับอุปถัมภ์ไม่สามารถตอบแทนได้เต็มที่ การคิดหนี้บุญคุณ ได้ผูกมัดเขาไว้กับผู้อุปถัมภ์ ในแง่ทฤษฎีผู้รับอุปถัมภ์มีทางเลือก 4 ทาง กรณีที่หนึ่ง เขาสามารถตอบแทนด้วยบริการที่ผู้อุปถัมภ์ต้องการมากจนถึงระดับที่เขาสามารถสนองกลับเป็นการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกัน กรณีที่สอง ในกรณีพิเศษเช่น ทางด้านศาสนา การแพทย์ หรือ ความเชี่ยวชาญในการสู้รบ การตอบแทนอาจเป็นสิ่งเป็นไปได้ แต่ทรัพยากรของผู้อุปถัมภ์ที่มี

ฐานะค้ำประกันไม่เพียงพอที่จะสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นได้ ผู้รับอุปถัมภ์อาจพยายามหาทางพึ่งพิงแหล่งอื่นถ้าความจำเป็นที่จะมีผู้อุปถัมภ์มีมากและหากมีการแข่งขันกันมากกระหว่างผู้อุปถัมภ์หลายคนชื่อเรียกร่องของผู้อุปถัมภ์ก็จะลดลงกรณีที่สามในสังคมเกษตรกรรมส่วนใหญ่แล้วอำนาจในการปกครองตนเองเป็นสิ่งสนับสนุนให้มีการผูกขาดอำนาจท้องถิ่น โดยเจ้าหน้าที่หรือเจ้าของที่นาแต่ผู้รับอุปถัมภ์อาจมีอำนาจต่อรองและสามารถบังคับผู้อุปถัมภ์ให้บริการต่าง ๆ แม้ว่าในท้ายที่สุดผู้รับอุปถัมภ์จะหันเข้าหาผู้อุปถัมภ์แต่ในความเป็นจริงแล้วอำนาจของผู้อุปถัมภ์ในท้องถิ่นและการขาดความเป็นอิสระในการปกครองตนเองทำให้กรณีนี้เป็นไปได้ยากกรณีสุดท้ายผู้รับอุปถัมภ์อาจไม่ต้องการความช่วยเหลือจากผู้รับอุปถัมภ์เลยก็ได้แต่ทางเลือกนี้จะดูห่างไกลโดยเหตุที่ผู้อุปถัมภ์คือผู้ครอบครองบริการสำคัญเช่นการปกครองคุ้มครองการเป็นเจ้าของที่ดินและการมีงานทำ (อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539, หน้า 49)

3.1.3.4.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวซึ่งขึ้นอยู่กับความสมัครใจของทั้ง 2 ฝ่าย คือ ถ้า 2 ฝ่าย เห็นว่าตนได้รับประโยชน์จากความสัมพันธ์นั้นและลักษณะของความสัมพันธ์ของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่ง ๆ หน้าการสืบทอดของรูปแบบของการตอบแทนจะช่วยสร้างและทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะช่วยสร้างความไว้วางใจและรักใคร่ระหว่างคู่สัมพันธ์ทั้งสองเมื่อผู้รับอุปถัมภ์ต้องการกู้ยืมเงินหรือต้องการใครสักคนที่จะช่วยไกล่เกลี่ยระหว่างเขาและผู้มีอำนาจเขารู้ว่าต้องพึ่งพาอาศัยผู้อุปถัมภ์ของเขาผู้อุปถัมภ์รู้เช่นเดียวกันว่า คนของเขา จะช่วยเหลือเขาในเรื่องที่เขาต้องการเมื่อยามจำเป็นยิ่งไปกว่านั้นความคาดหวังต่อกันของคู่ความสัมพันธ์จะได้รับการสนับสนุนจากค่านิยมของชุมชนและพิธีกรรม (อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539, หน้า 51)

3.1.3.4.3 ความสัมพันธ์แบบไม่เฉพาะเจาะจงความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นแบบเฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง โดยจะดำรงอยู่ได้ตราบใดที่ทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะให้การตอบแทนซึ่งกันและกันได้ (อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539, หน้า 52) โดยทั่วไปการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์มักจะมีแนวโน้มเชิงกลไก (Instrumental) มากขึ้นการคงลักษณะเดิมน้อยลงอย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ดังกล่าวยังขึ้นกับความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ครอบคลุมหลายด้านของความสัมพันธ์เชิงมิตรภาพเมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่ส่วนตัวและเป็นความสัมพันธ์แบบสัญญา (Impersonal and contractual) ที่มีความสัมพันธ์แบบการค้า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะทำให้ลักษณะความสัมพันธ์แบบประเพณีค่อย ๆ สูญสลายลงกลไกการป้องกันแบบประเพณีที่ลดความสำคัญจะต้องสูญเสียลักษณะบางประการเพื่อรักษาระบบ

เอาไว้ท่ามกลางรัฐชาติที่มีระบบเศรษฐกิจแบบรัฐกิจโดย Wolf (1966 อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539, หน้า 381) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่า ในกรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเชิงกลไกมาถึงจุดที่เกิดความไม่สมดุลในเชิงแลกเปลี่ยนในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งมีฐานะเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ในความสามารถที่จะเสนอสินค้าและบริการนั้น ภาวะความเป็นเพื่อนจะแปรเปลี่ยนหรือเปิดทางให้กับความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ซึ่งเป็น “ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนที่มีฐานะต่างกัน” (Lopsided friendship) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์จะผูกพันในความสัมพันธ์หลาย ๆ ด้านด้วยกัน ไม่ใช่เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งที่จะเป็นไปในชั่วขณะหนึ่ง ๆ เป็นความสัมพันธ์ภายใต้ผลประโยชน์ในรูปวัตถุที่ผู้รับอุปถัมภ์ได้รับ คู่สัมพันธ์ในความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ไม่ได้แลกเปลี่ยนสินค้าและบริการที่มีค่าสมน้ำสมเนื้อกันอีกต่อไป การเสนอของผู้อุปถัมภ์มักจะเป็นสิ่งของที่จับต้องได้มากกว่าที่จะให้ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจและการคุ้มครองให้พ้นจากการบังคับขู่เข็ญของผู้มีอำนาจ ทั้งโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ผู้รับอุปถัมภ์จะตอบสนองในลักษณะของสิ่งของที่จับต้องไม่ได้มากกว่า ประการแรก โดยการยกย่องนับถือ ผู้รับอุปถัมภ์จะยึดมั่นในความซื่อตรงต่อผู้อุปถัมภ์ของตนและพูดจาในเรื่องนี้โดยเปิดเผย การทำเช่นนี้เท่ากับเป็นการกระตุ้นความจงรักภักดีของคนอื่นให้ช่วยเสริมมิตรภาพ สร้างชื่อเสียงให้แก่ผู้อุปถัมภ์และยืนยันถึงความมั่นคงยืนยาวของผู้อุปถัมภ์ ประการที่สอง ผู้รับอุปถัมภ์จะสนองตอบผู้อุปถัมภ์ได้โดยการส่งข่าวเกี่ยวกับเพทุบายของคนอื่น ๆ ประการที่สาม ให้การสนับสนุนในด้านการเมือง จุดนี้เองที่ปัจจัยเรื่องอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้ลักษณะต่างตอบแทนหมดไป Roy (1971 อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539, หน้า 233) ก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ที่สอดคล้องกับ Wolf ในแง่ของความไม่สมดุลในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย ดังนั้นในบทความต่าง ๆ ในหนังสือ *Economic system of Northern Thailand* (1971) Roy ได้ยึดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ว่าความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจมีความเกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างแยกไม่ออก Roy พบว่า ระบบบริวาร (Entourage) สามารถช่วยอธิบายการจัดตำแหน่งทางสังคมและการไม่สามารถแยกหน้าที่ของกิจกรรมต่าง ๆ (Functional separation) ให้เป็นเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เกณฑ์ในการกำหนดระบบบริวารของ Roy เป็นสิ่งที่เข้าใจได้ง่ายในเชิงพฤติกรรมหมายถึง สภาวะการแลกเปลี่ยนที่กำหนดโดยตำแหน่งที่ต่างกัน และ Roy ได้อ้างถึง การติดต่อสัมพันธ์กันทางสังคมที่ถูกกำหนดโดยความสัมพันธ์ที่เป็นการพึ่งพา การตอบสนองซึ่งกันและกันระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ และจะไม่อยู่ในสภาพสมดุลตลอดเวลา

ในขณะที่ Kemp (1969 อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539, หน้า 246) ได้พูดถึงการตีความระบบเครือญาติ และไม่ปฏิเสธว่าคนทั่วไปอาจใช้เป็นเครื่องมือเพื่อจุดประสงค์อื่นแต่เหตุผลหนึ่งที่ใช้กันนั้นเนื่องมาจากปัจจัยด้านศีลธรรมข้อเรียกร้องจากญาติ เป็นสิ่งที่ปฏิเสธยากด้วยเหตุนี้จึงพบว่าในหลาย ๆ สังคมญาติสมมติเป็นแนวคิดที่สำคัญเป็นอย่างมาก

ในสังคมไทยลักษณะความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ก็มักจะมีการอ้างอิงความเชื่อหรือใช้สำนวนของเครือญาติการใช้ศัพท์ทางเครือญาติในสังคมไทยเป็นไปอย่างกว้างขวางเพื่อสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่จะช่วยลดการแข่งขันหรือการเอาเปรียบกันประการสุดท้ายนี้มีความสำคัญมากเพราะศัพท์ทางเครือญาติจะครอบคลุมบางส่วนของระบบอุปถัมภ์และในขณะเดียวกันก็เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบอื่น ๆ เช่น การเป็นญาติโดยตรงหรือเป็นเพื่อนกัน นอกจากนี้ Kemp ยังสรุปว่าการอธิบายความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันไปบ้างแต่ก็ช่วยให้มีการกำหนดขอบเขตของความสัมพันธ์ทางสังคมชัดเจนขึ้น การจัดองค์การที่เป็นทางการมักจะมีขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่เป็นสากลหรือระเบียบราชการแต่ในทางปฏิบัติกลับถูกรอบงำโดยความสัมพันธ์และข้อผูกมัดส่วนตัวระบบอุปถัมภ์จึงเป็นสิ่งที่แรกที่แทรกอยู่ในสถาบันที่เป็นทางการดังนั้นการศึกษาระบบอุปถัมภ์จึงเป็นประโยชน์และจะมองข้ามไม่ได้

3.1.4 ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย

ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์การยอมรับความแตกต่างในเรื่องฐานะของบุคคล การเน้นการพึ่งผู้อื่นและการยึดมั่นตัวบุคคลยังคงมีอิทธิพลต่อการปกครองเรื่อยมาดังจะเห็นได้ว่าลักษณะเจ้าขุนมูลนายยังคงอยู่ในระบบราชการไทยค่อนข้างมากข้าราชการจำนวนไม่น้อยมีความรู้สึกว่าเป็นนายของประชาชนเหมือนดังเช่นมูลนายเป็นนายของพวกไพร่ทั้ง ๆ ที่ตามแนวความคิดของระบบบริหารราชการสมัยใหม่ข้าราชการไม่ได้เป็นนายของประชาชนหากแต่เป็นผู้นำบริการต่าง ๆ ของรัฐไปสู่ประชาชนภายใต้ขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ โดยข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติงานเงินเดือนเหล่านี้ก็ได้จากภาษีอากรของประชาชนข้าราชการ จึงมีฐานะเป็นผู้รับใช้ประชาชนแต่สิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยกลับกลายเป็นว่าข้าราชการรู้สึกว่าเป็นนายของประชาชนและทางฝ่ายประชาชนเองก็ยอมรับว่ามีความรู้สึกต่อข้าราชการเหมือนดังเป็นมูลนายของตนมีความกลัวเกรงนอบน้อมและเคารพเชื่อฟังระบบราชการข้าราชการจึงมีอิทธิพลในการควบคุมความคิดและพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนเหมือนระบบไพร่เคยควบคุมชีวิตและความคิดอ่านของพวกไพร่ในสังคมสมัยเก่าส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการผู้ใหญ่กับข้าราชการผู้น้อยภายในระบบราชการก็ได้รับ

อิทธิพลลักษณะความสัมพันธ์ของระบบไพร่อยู่ไม่น้อยระบบราชการไทยยังยึดมั่นในความผูกพันกันเป็นเชิงส่วนตัวตามลักษณะความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์มากกว่าจะมีความสัมพันธ์กันเป็นทางการตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้และมีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติราชการตามคำสั่งของหัวหน้าโดยไม่มีการโต้แย้ง และไม่มีความคิดริเริ่มใด ๆ เหมือน เช่น มุลนายระดับล่างปฏิบัติต่อมุลนายระดับสูงในสังคมสมัยเก่า (ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล, 2538, หน้า 105)

นอกจากลักษณะเจ้าขุนมูลนายที่ปรากฏอยู่ในระบบราชการแล้ว การอุปถัมภ์ค้ำชูการเน้นการพึ่งผู้อื่น การยึดมั่นในตัวบุคคล ยังคงมีอิทธิพลอยู่มากในสังคมไทย ดังจะเห็นได้ว่าพรรคการเมืองจะเลื่อมหรือจะเจริญรุ่งเรืองก็ขึ้นอยู่กับหัวหน้าพรรคเป็นสำคัญ บุคคลใดแม้ว่าจะมีความสามารถมากเพียงใด หากไม่ได้รับการอุปถัมภ์ค้ำชูจากผู้ใหญ่ที่มีอำนาจแล้วก็มีโอกาสน้อยมากที่จะเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ความสามารถในการฝากเนื้อฝากตัวกับผู้ที่มีอำนาจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากปัจจัยเรื่องการศึกษาต่อการเลื่อนตำแหน่งงานและการเลื่อนฐานะในสังคม

นอกจากนั้น ชนชั้นนำทางการเมืองและชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ ก็มีความสัมพันธ์กันในรูปของการแลกเปลี่ยนประสานผลประโยชน์ ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ ชนชั้นนำทางการเมืองจะให้ความคุ้มครองช่วยเหลือแก่กิจการทางด้านธุรกิจของชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจก็จะให้ผลตอบแทนแก่ชนชั้นนำทางการเมืองในรูปของเงินตราความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์จึงยังคงมีอยู่ท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าของสังคมสมัยใหม่ เพียงแต่รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ที่มีอยู่เหมือนว่าจะเน้นค่านิยมในเรื่องของการให้เพื่อแลกเปลี่ยนเป็นหลัก ส่วนค่านิยมเรื่อง กตัญญูทดแทนที่ นั้นดูเหมือนว่าจะลดน้อยลงไปกว่าในสังคมสมัยเก่ามาก (ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล, 2538, หน้า 108)

สนิท สัมครการ (2533, หน้า 32) แบ่งระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยได้เป็น 4 รูปแบบคือ

1. ระบบอุปถัมภ์ในหมู่ญาติ นับว่าเป็นระบบที่เก่าแก่มากระบบหนึ่งในสังคมไทยตามวัฒนธรรมความสัมพันธ์ระหว่างญาติอาวุโส (พี่ พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย) กับญาติผู้น้อง (น้องลูก หลาน หลาน) เป็นความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์อย่างชัดเจนและน่าจะเป็นระบบที่คงทนถาวรที่สุดด้วย
2. ระบบอุปถัมภ์ในหมู่มิตรสหาย ความเป็นเพื่อนในสังคมไทยปรากฏออกมาได้หลายรูปแบบ เช่น เพื่อนเล่น เพื่อนร่วมรุ่น เพื่อนร่วมชั้น เพื่อนสถานศึกษา และเพื่อนตาย เป็นต้น ความคาดหวังระหว่างเพื่อนมีความลึกซึ้งและมากกว่าบางสังคม เพื่อนในสังคมไทยคาดหวังต่อกันและกันมากกว่า ความเป็นเพื่อนแท้จึงมักจะวัดกันได้ด้วยพฤติกรรมกรช่วยเหลือเกื้อกูลกันหรือการที่เพื่อนซึ่งมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูงกว่าให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อน

ผู้คือฐานอย่างสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนก็จะแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นจนถึงขั้นกลายเป็นญาติสนิทกันก็ได้เพื่อนผู้ที่ได้รับความอุปถัมภ์ทางด้านวัตถุก็จะตอบแทนด้วยความจงรักภักดี การรู้จักบุญคุณ คอยป้องกันเพื่อนผู้ให้ความอุปถัมภ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามสติปัญญาและความสามารถที่ตนมีอยู่การตอบแทนบุญคุณบางครั้งก็แสดงออกด้วยการนาสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ มาให้ในโอกาสอันควร

3. ระบบอุปถัมภ์ในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชนก็ตามมักจะดูมองในแง่ลบอยู่ตลอดเวลาว่าระบบอุปถัมภ์ทำให้ระบบบริหารขาดประสิทธิภาพ ซึ่งก็มีส่วนจริงอยู่บ้างการใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไปก็อาจจะทำให้เกิดความระส่ำระสายเกิดการเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอยู่นอกวงอุปถัมภ์ได้เช่นกัน

4. ระบบอุปถัมภ์ระหว่างอาชีพเป็นระบบอุปถัมภ์ที่น่าจะมีลักษณะคงทนน้อยกว่าแบบอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วแต่ลักษณะอื่น ๆ ของระบบอุปถัมภ์ก็ยังมีครบไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การปฏิบัติต่างตอบแทนความสูงศักดิ์ของผู้อุปถัมภ์และความจงรักภักดีของผู้รับอุปถัมภ์ สำหรับสังคมไทยระบบอุปถัมภ์ระหว่างอาชีพหรือข้ามอาชีพนี้อาจจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มข้าราชการพ่อค้ากับกลุ่มนักการเมือง ชาวไร่ ชาวนา การอุปถัมภ์ระหว่างข้าราชการและพ่อค้า เป็นไปในรูปของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางด้านวัตถุระหว่างกันมากกว่าคือว่าฝ่ายราชการจะอำนวยความสะดวกประโยชน์ให้แก่พ่อค้านักธุรกิจซึ่งจะเป็นฝ่ายทดแทนบุญคุณหรือตอบแทนด้วยการให้เงินทองหรือทรัพย์สินมีค่าอย่างอื่น

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2536, หน้า 94) เสนอแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้ผู้ที่มีหน้าที่บริหารประเทศตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของระบบโลกที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยโดยให้การคาดการณ์หรือแนวโน้มในอนาคต ไว้ดังนี้

1. การผลิตในภาคเกษตรกรรมจะเป็นการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้นยิ่งขึ้นและการปรับตัวเข้าสู่ระบบใหม่พวกที่มีทุนเดิมจะปรับตัวได้ง่ายกว่าชาวนารายเล็กซึ่งประสบปัญหา มากกว่าคนที่ปรับตัวไม่สำเร็จจะต้องกลายเป็นแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรหรือออกจากภาคเกษตรไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป

2. การอพยพเข้าสู่เมืองจะมีมากขึ้นโดยลำดับเนื่องจากความล่มสลายของเกษตรประเพณีปัญหาคือเมืองจะสามารถดูดซับผู้อพยพใหม่อย่างมีคุณภาพดีเพียงใด

3. ผลในทางการเมืองคือระบบการเมืองจะใช้ระบบพรรคการเมืองมีสมาชิกพรรคการเมืองเป็นตัวแทนและมีลักษณะของระบบอุปถัมภ์มากขึ้นการเมืองในลักษณะเช่นนี้ จะไม่มีพลังเพียงพอที่จะก่อให้เกิดการปฏิรูปของระบบได้

ความผันแปรของระบบอุปถัมภ์เนื่องมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจให้เป็นแบบสมัยใหม่ทำให้ชาวบ้านชนบทต้องพึ่งพาผู้คนต่าง ๆ หลากหลายมากขึ้น ดังนั้นในชนบทจึงมี

การอุปถัมภ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายผลจากการเปลี่ยนแปลงทำให้กลุ่มอุปถัมภ์ผันแปรไป คือ การที่จะต้องพึ่งพาผู้อุปถัมภ์หลาย ๆ คน และความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายจะไม่ลึกซึ้งถาวรเหมือนสมัยก่อน เพราะความสัมพันธ์ที่ผูกพันด้วยวัตถุ อำนาจ หรืออิทธิพลมากกว่าจิตใจ (ธีรยุทธ บุญมี, 2536, หน้า 184-185)

จากการศึกษาระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ตามระบบอุปถัมภ์ท้องถิ่นส่วนใหญ่ถูกคุกคามอย่างรุนแรงจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากกระบวนการพัฒนา
2. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีลักษณะหลายด้าน (More differentiation) การเกิดทรัพยากรใหม่ ๆ ทำให้ผู้นำท้องถิ่นสร้างระบบอุปถัมภ์ของตนขึ้นมา ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์สมัยใหม่จะมีลักษณะเฉพาะด้านมากขึ้น เช่น ผู้อุปถัมภ์แต่ละคนจะมีอิทธิพลเฉพาะด้าน ซึ่งอาจมีอิทธิพลทางด้านการเมือง หรือการฝากเข้าทำงาน อิทธิพลในระบบราชการ ฯลฯ
3. ระบบอุปถัมภ์ใหม่ ๆ ไม่ค่อยจะมีลักษณะถาวร มีลักษณะการตัดวงจรใช้ผลประโยชน์จากความสัมพันธ์ในช่วงสั้น ๆ มากขึ้น มีความสัมพันธ์ทางจิตใจน้อยลง
4. ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์แบบใหม่มีลักษณะเชิงเฉพาะด้าน มักจะมาจากภายนอกชุมชน ทำให้ไม่เกิดความผูกพันทางจิตใจ หรืออารมณ์ความรู้สึกมากนัก การแลกเปลี่ยนเชิงวัตถุ หรือการใช้สอย (Instrumental exchange) เป็นหลัก
5. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น ทำให้มีการขยายตัวของเมืองและของประชาชน บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้โดยอิสระ หรือไม่ก็ผูกพันกับระบบอุปถัมภ์มากขึ้น การมีอยู่ของระบบอุปถัมภ์ในสังคมใหม่ที่พยายามพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยจะเป็นการซ้ำซ้อนของสองค่านิยมซึ่งมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน ดังนั้น หากสังคมมีการพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริงมากขึ้น ระบบอุปถัมภ์ที่มีก็ย่อมจะลดลงไปด้วย

กล่าวโดยสรุป ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบหนึ่งที่มีความเป็นมาและพัฒนาการมาอย่างยาวนานร่วมกับสังคมไทยมาตั้งแต่เริ่มแรก โดยเป็นระบบความสัมพันธ์ของคน 2 ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ มีทรัพยากรมากกว่า หรือสูงศักดิ์ มีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่าคือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่า หรือมีอำนาจน้อยกว่าจะเป็นผู้ได้อุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสมัครใจของคนทั้ง 2 ความสัมพันธ์ลักษณะนี้ดำรงอยู่ได้ไม่ใช่เพียงเพราะต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์เท่านั้น แต่ต้องมีอุดมการณ์ที่ช่วยจรรโลงความสัมพันธ์อย่างนี้เอาไว้ ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยเริ่มมีขึ้นในระบบสังคม และแพร่กระจายไปสู่ระบบการเมือง ผ่านทางชนชั้นนำทาง

การเมืองและชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ โดยเป็นการอุปถัมภ์ระหว่างชนชั้นนำทางการเมืองด้วยกัน หรือระหว่างชนชั้นนำทางเศรษฐกิจด้วยกัน แต่ในระยะหลังนี้จะเห็นได้ว่า มีการพัฒนาของระบบอุปถัมภ์ โดยเป็นการอุปถัมภ์ระหว่างกลุ่มชนชั้นนำทางการเมืองกับชนชั้นนำทางเศรษฐกิจด้วย

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์นี้ถือเป็นแนวคิดสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจถึงความเป็นมา พัฒนาการ รวมไปถึงบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเป็นอย่างดี เพราะสามารถอธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้ถูกอุปถัมภ์ในฐานะหมุมิตรสหาย ด้วยพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลกันหรือการที่เพื่อนซึ่งมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูงกว่าให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนผู้ด้อยฐานะ จากนั้นนำไปสู่การให้ความจงรักภักดี การรู้จักบุญคุณคอยป้องกันเพื่อนผู้ให้ความอุปถัมภ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามสติปัญญาและความสามารถที่ตนมีอยู่

3.2 แนวคิดระบบเครือญาติ

นิยพวรรณ วรรณศิริ (2522, หน้า 111-105) กล่าวว่าไว้ว่า ระบบเครือญาติ หมายถึง ระบบที่จัดมนุษย์มาสัมพันธ์กัน เครือญาติเป็นสภาพของความสัมพันธ์ของบุคคลจากวงแคบที่สุด นับจากตัวเรา ไปถึงวงกว้างที่พอจะนับได้ วงแคบที่สุด คือ วงของครอบครัว และกว้างที่สุดอาจ จะถึงเผ่า แต่ส่วนใหญ่การนับถือความสัมพันธ์ทางเครือญาติมักจะนับในวงแคบมากกว่าวงกว้าง เริ่มนับจากระดับความสัมพันธ์ของบุคคลในครัวเรือนเดียวกันก่อน การนับเครือญาติที่จริงก็คือ การทำบุญชื่อบุคคลในสายเลือดเพื่อสืบหาต้นตอและบรรพบุรุษที่แต่ละคนสืบทอดทางสายโลหิต ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการสืบทอดทางชีวภาพของบุคคลจากบุคคลหนึ่งลงมาอีกบุคคลหนึ่ง การนับญาติทางสายโลหิตนี้จะเป็นญาติกันเสมอ และความสัมพันธ์ทางการแต่งงาน คือ ความสัมพันธ์ของบุคคล ที่เกิดมาจากการแต่งงานกัน เฉพาะคู่แต่งงานนั้นจะเป็นความสัมพันธ์ทางชีวภาพและทางสังคม แต่ไม่ได้สืบทอดสายโลหิตต่อกัน ความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติในสังคมสมัยเก่าจะมีขอบเขตความสัมพันธ์ที่กว้างไกล แต่ในสังคมอุตสาหกรรมหรือสังคมศิวิไลซ์ จะพยายามตัดขอบข่ายความสัมพันธ์ให้แคบลงและลดความสัมพันธ์ลงมากที่สุด ไม่พยายามจดจำญาติไว้มากเช่นสังคมเก่า

นอกจากนี้บุญสนอง บุญโยทยาน (2518, หน้า 59-61) ได้กล่าวถึง ระบบเครือญาติ ไว้ว่าครอบครัวไม่ว่าจะเป็นประเภทไหนก็ตามเป็นส่วนหนึ่งของระบบเครือญาติทั้งนั้น ระบบเครือญาตินี้มีขอบข่ายกว้างกว่าครอบครัว เปรียบเหมือนวงกลมที่ล้อมรอบระบบครอบครัวอยู่ สมาชิกของครอบครัวทุกคนมีความเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ ฉะนั้นญาติ เรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับระบบเครือญาติ คือวิธีการที่คนในสังคมต่าง ๆ นับญาติ หรือถือว่าใครบ้างเป็นญาติตนและใคร ไม่ใช่โดยมอง ความสัมพันธ์ทางสายเลือด เปรียบเทียบความสัมพันธ์ที่ญาติทางฝ่ายสามีหรือฝ่ายภรรยา มีความสำคัญมากกว่าผู้ที่เข้ามาเป็นเขย เป็นสะใภ้ ระบบเครือญาติเช่นนี้ ก็จัดได้ว่าเป็นระบบที่

ความสัมพันธ์ทางสายเลือดของบุคคลอยู่เหนือความสัมพันธ์ที่มาจากการแต่งงาน เช่น ระบบเครือญาติของจีนซึ่งโดยปกติถือว่า ความเป็นภรรยาของผู้หญิงมีความหมายน้อยกว่าการที่ผู้หญิงนั้นเป็นสะใภ้ในบ้านของสามี เป็นต้น

ในทางตรงกันข้าม ระบบเครือญาติ เช่น ในสหรัฐอเมริกา ถือกันว่าความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยา เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและมีความสำคัญที่สุด ชายหญิงในระบบเครือญาติอเมริกันเมื่อสมรสแล้วก็มีฐานะเป็นสามีภรรยา ถึงแม้จะได้ตำแหน่งเป็นนายและสะใภ้ไปด้วยพร้อมกัน แต่ความสัมพันธ์ที่เขามีต่อบิดามารดาและญาติอื่น ๆ ของคู่สมรสของเขามีอยู่แต่เพียงเล็กน้อย ตัวอย่างเช่น เขามีต้องอาศัยร่วมกับบิดามารดาแต่อย่างใด ไม่ต้องมีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา และโดยทั่วไปก็ต้องอาศัยบิดามารดาของฝ่ายใดในทางเศรษฐกิจด้วย

การจัดลำดับความสำคัญของผู้ที่เกี่ยวข้องกันทางสายเลือด โดยปกติระบบเครือญาติที่ถือความสัมพันธ์ทางสายเลือด ว่าเหนือกว่าความสัมพันธ์ที่เนื่องมาจากการสมรส มักมีวิธีการในการกำหนดระดับความสำคัญของสมาชิกไว้แน่นอน และวิธีลำดับความสำคัญของผู้ที่เกี่ยวข้องก็คือ ระบบเครือญาติที่ถือญาติฝ่ายบิดาเป็นสำคัญ ระบบเครือญาติที่ถือฝ่ายมารดาเป็นสำคัญ ถือญาติฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความสำคัญ หรือญาติทั้งฝ่ายสามีและภรรยาสำคัญ

ทั้งนี้ สนิท สัมครกร (2519, หน้า 5) กล่าวว่า ความเป็นญาติ ของมนุษย์มีสาเหตุมาจากองค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ ความเป็นญาติที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบทางด้านชีวะ คือ เกิดขึ้นจากการสืบสายเลือดหรือการถ่ายทอดทางพันธุกรรมอันเป็นผลของการผสมพันธุ์ตามธรรมชาติ ญาติแบบนี้เราอาจนับโดยตรงขึ้นไปคือ พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย ทวด และนับโดยตรงลงมาคือ ลูก หลาน เหลน ก็ได้ เรียกญาติแบบนี้ว่า ญาติร่วมสายโลหิต ญาติแบบนี้จึงมักจะขยายตัวออกไปในทางดิ่ง เป็นส่วนมาก และความเป็นญาติที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบทางสังคม คือ เกิดจากการที่สังคมกำหนดให้มีความเป็นญาติกัน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์ทางสายเลือดหรือความต่อเนื่องทางชีวภาพต่อกันเลยก็ได้ ความเป็นญาติที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบทั้งสังคมระบบหนึ่งได้แก่ ญาติที่ได้มาจากการแต่งงาน หรือญาติที่เกิดขึ้นเพราะผลของการแต่งงาน ความจริงแล้วการแต่งงานอาจก่อให้เกิดมีญาติขึ้นมาได้ทั้งสองอย่าง คือก่อให้เกิดมีญาติร่วมสายโลหิตได้ เมื่อคู่สมรสได้ให้กำเนิดบุตรขึ้นมาตามธรรมชาติ และขณะเดียวกันการแต่งงานของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความเป็นญาติขึ้นระหว่างญาติพี่น้องของฝ่ายชายและฝ่ายหญิง

สรุปได้ว่า ระบบเครือญาติ หมายถึง ระบบที่จัดมนุษย์มาสัมพันธ์กัน โดยที่ระบบเครือญาตินี้มีขอบข่ายกว้างกว่าครอบครัว เปรียบเหมือนวงกลมที่ล้อมรอบระบบครอบครัวอยู่ ความเป็นญาติ ของมนุษย์มีสาเหตุมาจากองค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ ความเป็นญาติที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบทางด้านชีวะ และความเป็นญาติที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบทางสังคม คือเกิดจากการที่สังคม

กำหนดให้มีความเป็นญาติกัน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์ทางสายเลือดหรือความต่อเนื่องทางชีวภาพต่อกันเลยก็ได้ ความเป็นญาติที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบทั้งสังคมระบบหนึ่ง ได้แก่ ญาติที่ได้มาจากการแต่งงาน หรือญาติที่เกิดขึ้นเพราะผลของการแต่งงาน

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

จากแนวคิดการวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรมกับระบบวัฒนธรรมของไทยที่ผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรมไปแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างบทบาทของ สหภาพแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกถือได้ว่ามีสหภาพแรงงาน อยู่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม การอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่อยู่ในองค์การเดียวกันก็เป็นปัจจัย หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและบทบาทของสหภาพเช่นกัน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในของ องค์การจะมีพลังที่มีอำนาจอย่างหนึ่งที่เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันของสมาชิก ในองค์การที่กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหาร ภายในบริษัท พลังนี้จะถูกเรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมร่วมของวัฒนธรรมองค์การจะ เรียกร้องความสนใจต่อสิ่งสำคัญ และระบุแผนของพฤติกรรมที่กลายเป็นบรรทัดฐานนำทาง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การจะถูกหยั่งรากลึกในอดีตแต่จะถูกกระทบจากปัจจุบันและความ คาดหวังในอนาคตแนวความคิดของวัฒนธรรมองค์การจะมีรากฐานมาจากมานุษยวิทยา วัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การจะเป็นการสะสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ตำนาน และภาษาพิเศษ ที่กระตุ้นความรู้สึก ความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์การ บุคคลบางคนจะเรียกวัฒนธรรม องค์การว่าเป็น กาวทางสังคม ที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การจะสะท้อนให้ เห็นถึงมุมมองร่วมของ วิถีทางที่เรากระทำกันอยู่ ณ ที่นี้ บางครั้งวัฒนธรรมองค์การจะหมายถึง วัฒนธรรมบริษัทเนื่องจากแนวความคิดของวัฒนธรรมสามารถใช้อธิบายสภาพแวดล้อมภายใน ของบริษัท แต่แนวความคิดของวัฒนธรรมสามารถใช้อธิบายสภาพแวดล้อมภายในขององค์การที่ ไม่มุ่งกำไรด้วย เช่น หน่วยงานราชการ องค์การการกุศล และพิพิธภัณฑน์ เป็นต้น วัฒนธรรมจะ มีความสำคัญต่อองค์การเนื่องจากบุคคลจะกระทำบนพื้นฐานของค่านิยมร่วมและคุณลักษณะ อย่างอื่นของวัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมของพวกเขาจะมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพ ขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การจะถูกพัฒนาขึ้นมาจากหลายแหล่ง เมื่อองค์การใหม่ถูกก่อตั้งขึ้นมา วัฒนธรรมมักจะถูกพัฒนาขึ้นมาที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจและจินตนาการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้ก่อตั้งมักจะมีผลกระทบที่สำคัญต่อวัฒนธรรมที่ถูกพัฒนาขึ้นมา ตัวอย่างเช่น เรย์ ครอค ผู้ก่อตั้ง

แมคโดนัลด์ ได้ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณภาพ บริการ ความสะอาด และคุณค่ากับพนักงานทุกคนไว้ อย่างเข้มแข็งที่ยังคงเป็นความเชื่อของบริษัทอยู่ในปัจจุบันนี้ วัฒนธรรมองค์การ ได้กลายเป็นค่า ที่นิยมแพร่หลายของการบริหารในปัจจุบัน เอ็ดการ์ ไชน์ นักวิชาการและที่ปรึกษาได้ให้ความหมาย ของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่ถูกพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การ และนำทางพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ และเป็นพลังเบื้องหลังที่จะกำหนดพฤติกรรม เสริมแรงความเชื่อร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุ เป้าหมายขององค์การและยังมีความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และตอบสนองความ ต้องการพื้นฐานขององค์การ จัดระเบียบองค์การ ชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และที่สำคัญเป็นตัวการในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ความหมายของวัฒนธรรมในองค์การ

Shills (1961) กล่าวว่า ทุกองค์การของสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ โครงสร้าง กิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลใน องค์การ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ ในการทำงานของบุคคลให้เกิดจิตสำนึก ในเป้าหมายของการทำงาน และนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์การ

Backer (1982) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของความเข้าใจร่วมกัน ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

Pettigrew (1979) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบความหมาย ที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง รวมถึงความเชื่อ ภาษา ประเพณีปฏิบัติ

Schein (1985) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การในเชิงพฤติกรรมว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวการที่ช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์การเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทาง ที่ถูกต้องของการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในลักษณะของกลุ่ม

Smircich (1983 cited in Smircich and Calas 1987) ให้ความเห็นว่า นิยามวัฒนธรรม องค์การทั้งหลายนั้นมีที่มาจากความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ

แนวทางแรก เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และเป็นตัวแปรตัว หนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวที่องค์การมีอยู่ (ตัวแปรอื่น ๆ เช่น โครงสร้างองค์การเทคโนโลยี ฯลฯ) แนวทางแรกจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Culture is something an organization is

แนวทางที่สอง เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความคิด ความเชื่อ ที่อยู่ภายในจิตใจ ของคนกลุ่มหนึ่งและไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ แต่ตัวองค์การเองทั้งหมด คือ วัฒนธรรม ๆ หนึ่ง หรืออุปมาได้ว่าเปรียบเสมือนวัฒนธรรม แนวทางหลังจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Culture is something an organization is

Turner (1992) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่เหมาะสม พันธะ และแรงจูงใจของปัจเจกชน รวมทั้งวิธีการที่ทำงานต่าง ๆ ในองค์กร

Wilkins and Patterson (1985) ให้แนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่า สิ่งใดควรทำ และสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน

Gordon (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

Moorherad and Griffin (1995, p. 440) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึง ค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือหรือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึง สัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

นักวิชาการไทย ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไป เช่น

วิรัช สงวนวงศ์วาน(2547, หน้า 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพ หรือจิตวิญญาณขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, หน้า 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงความเชื่อหรือค่านิยม หรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กรหรือคนในสังคม เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้น และถ่ายทอดไปยังคนอื่นได้ โดยมีส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร รวมถึงแบบแผนวิธีการทำงานที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นทั้งสิ่งที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน หรืออาจเป็นสิ่งที่สมาชิกภายในองค์กรรับรู้สิ่งเหล่านั้นได้เอง จากสัญลักษณ์ที่ใช้ภายในองค์กรและหลอมรวมออกมาเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมีบรรทัดฐานหรืออีกนัยหนึ่งคือวัฒนธรรมองค์กรหมายถึงฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

Sergiovanni and Starrett (1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่า ในทุก ๆ องค์การย่อย มีหลักประเพณีปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ซึ่งกำหนดชน โดยหลักเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และบรรทัดฐานของการแสดงออก ซึ่งค่านิยม ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน

Alvesson (1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่า มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การ ยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันว่าสิ่งใด จะต้องทำอย่างน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลใน องค์การ ยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์การ (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติ และการให้บริการ
5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศองค์การ (Organizational climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การ กำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ และนอกองค์การด้วย

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) ได้สรุปถึง คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังนี้

1. เป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การยอมรับ และเห็นพ้องต้องกัน ทำให้สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในองค์การเดียวกันได้
2. เป็นประสบการณ์ร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งที่ทำงานร่วมกันมานานพอสมควร คือ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ จะต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม ทดสอบ และพิสูจน์จนสามารถยอมรับร่วมกันว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของ องค์การได้
3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้ผ่านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดย กระบวนการที่เรียกว่า การขัดเกลาทางสังคม (Organization socialization)
4. เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในส่วนลึกของจิตใจ และหลอมรวมอยู่ในสามัญสำนึกของสมาชิก องค์การ โดยปกติสมาชิกขององค์การจะคิด และกระทำไปโดยอัตโนมัติ

5. เป็นสิ่งที่สื่อสารผ่านทางสัญลักษณ์ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำ องค์การ ทั้งนี้เพราะเนื้อหาส่วนใหญ่ของวัฒนธรรมองค์การเป็นนามธรรม

6. เป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม หรือตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพราะวัฒนธรรมองค์การจะต้องสอดคล้องกับการแก้ปัญหา และสนองความต้องการขององค์การ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ คือ แนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่กลุ่มคนภายในองค์การยึดถือ และปฏิบัติสืบทอดกันมา จากความรู้ ประสบการณ์ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่ยึดถือกันมาเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน อาจแสดงออกในรูปของภาษาที่ใช้ติดต่อกับสื่อสาร สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องเล่าสามัญสำนึกภายใน หรือเพลงประจำองค์การ จากบุคคลหนึ่ง ไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง ผ่านการเรียนและการประพฤติปฏิบัติงาน ทำให้ทราบว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรยึดถือปฏิบัติ และกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันภายในองค์การ นอกจากนี้ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การยังสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการ วางแนวทางในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ และความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การ ซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่ง Kluckhohn and Kelly (1945) กล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์การเป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกัน และกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักยึด (Cohesion) องค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อองค์การ คือ

1. การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น ในองค์การที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์การได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้ แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์การนั้น ๆ ต่อไป ในขณะที่องค์การที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของเอกัตบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือ บุคคลในองค์การก็จะซึมซับ

เอาวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำงานที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรนั้น เป็นต้น

2. การดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาก็เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของบุคคลและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างเร่งด่วนแต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มี ความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยตนเอง ดังนั้นหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา ก็ยังยึดถือวัฒนธรรมแบบยอมตาม (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาตนเองว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความเกรงกลัว และในทางตรงกันข้ามมีวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้ง โครงสร้าง กระบวนการพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นอย่างมาก

3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการเรียนรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้นั้นจากประสบการณ์ตรงของเขา โดยบุคคลนั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การมุ่งใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการยอมตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตามจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กรในที่สุด

4. วัฒนธรรมขององค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร ดังที่กล่าวแล้วว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยว (Cohesion) ให้บุคคลในองค์กรนั้นยอมรับ ชื่นชอบวิถีชีวิต หรือแนวปฏิบัติอย่างเดียวกันเกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร (Organizational unity) ซึ่งมีหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะ ประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เกิดความรักและผูกพันกัน นอกจากนี้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึก

เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

อาจแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ได้หลายมิติ เช่น

มิติที่ 1 แบ่งเป็น

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์การโดยรวมซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์การนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ เช่น ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่ละคณะก็อาจมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง เช่น วัฒนธรรมของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน ที่เน้นความเป็นอิสระของวิชาชีพของสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

การมีวัฒนธรรมย่อยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือไม่ขึ้นอยู่กับถ้าว่าวัฒนธรรมย่อยนั้น ๆ เห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์การ แต่ไม่เห็นพ้องกับพฤติกรรมหรือวิธีการที่จะไปสู่ความเชื่อมั่น องค์การจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์และความแตกต่างในความคิดดังกล่าวได้

มิติที่ 2 แบ่งเป็น

Schein (1992) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแข็ง (Strong culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากสมาชิกองค์การ เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกองค์การยึดถือค่านิยมหลักขององค์การอย่างเคร่งครัด และเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะชัดเจนเป็นที่เข้าใจกันว่าอะไรสำคัญกว่าอะไร

2. วัฒนธรรมอ่อน (Weak culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่สมาชิกองค์การ ไม่ได้ยึดถือค่านิยมหลักขององค์การอย่างเคร่งครัด และอย่างกว้างขวาง ไม่สามารถแยกแยะได้ว่า อะไรสำคัญกว่าอะไร ตัวอย่างองค์การที่มีวัฒนธรรมอ่อน ได้แก่ องค์การที่มีอายุน้อย หรือองค์การที่มีการเข้าออกของสมาชิกตลอดเวลา ในองค์การประเภทนี้ สมาชิกองค์การยังไม่มีประสบการณ์ ไม่เพียงพอที่จะมาสร้างความเข้าใจร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การได้

Schein (1992) ระบุว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นบ่อเกิดของเอกลักษณ์และความเข้มแข็งขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การเกิดใหม่ และกำลังเติบโต โดยสรุป วัฒนธรรมองค์การ

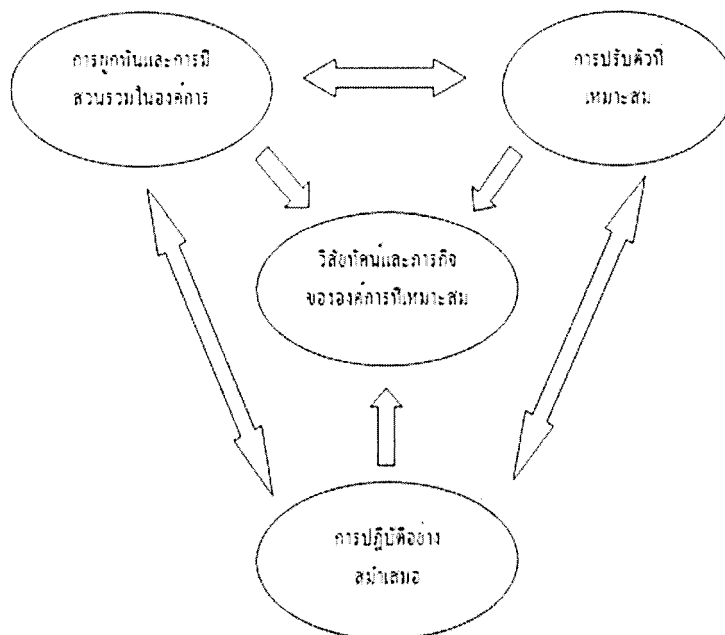
สามารถดูได้จากค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับสมาชิกและทำหน้าที่จัดระเบียบในองค์กร โดยค่านิยมและความเชื่อจะแสดงให้ปรากฏในที่ต่าง ๆ เช่น พิธีกรรม ประเพณี โครงสร้างองค์การ

ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล

จากการศึกษาของ Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร
2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้
4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2-1 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ อย่างเช่นที่สายการบินเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ผู้บริหารระดับสูงคือ เฮิร์บ เคลลีเฮอร์ ประธานบริหารเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ความสนุก จนคนในเซาท์เวสต์ทำทายว่า แม้บริษัทอื่นจะลอกเลียนสูตรการทำธุรกิจของเซาท์เวสต์ได้ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับเซาท์เวสต์ เพราะวัฒนธรรมองค์การนั้นแตกต่างกันไปไม่อาจลอกเลียนแบบวัฒนธรรมการทำงานของเซาท์เวสต์ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเป็นอย่างยิ่ง เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นการแสดงออกถึงความเป็นอัตลักษณ์ขององค์การ เพราะเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่จะปรุงแต่งให้บุคคลหนึ่ง ๆ ที่มีแบบแผนความประพฤติปฏิบัติที่แตกต่างกันให้เปลี่ยนแปลงเป็นแบบแผนความประพฤติที่เหมือนกัน โดยไม่มีการบังคับ วัฒนธรรมการองค์การเมื่อเริ่มต้นอาจเกิดจากระเบียบข้อบังคับขององค์การหรือเกิดจากข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เมื่อเพาะบ่มไปในระยะหนึ่งจนกลายเป็นลักษณะของความเคยชินที่ต้องปฏิบัติโดยปราศจากการบังคับ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การของสหภาพแรงงานจะเป็นตัวบ่งบอกบทบาทและการแสดงออกของสหภาพแรงงานในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การที่จะสะท้อนถึงวิถีชีวิตและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ซึ่งจะสื่อถึงแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งพื้นฐานของวัฒนธรรมการทำงานในองค์การนั้นไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การเป็นอย่างมากและมีผลต่อทัศนคติและประสิทธิภาพในงานขององค์การ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์การมีความหลากหลายที่จะได้ศึกษาต่อไป

ความหมายวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ

Schein (1992, pp. 12-14) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ หมายถึง แบบแผนของคตินิยมที่กลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกันว่า สามารถแก้ไขปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก และการรวมตัวกันภายในองค์การ ซึ่งได้รับการพิจารณาว่าสมเหตุสมผล ดังนั้นจึงถูกถ่ายทอดจากสมาชิกใหม่ว่าเป็นแนวทางถูกต้องที่จะยอมรับความคิดและรู้สึกถึงความเกี่ยวข้อง

กับปัญหานั้น

Hofstede (1995, p. 180) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง แบบแผน ความคิดความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรนั้นแตกต่างกันไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น ๆ

อมรา พงศาพิชญ์ (2537, หน้า 151) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น กำหนดขึ้น มิใช่สิ่งที่มีมนุษย์ทำตามสัญชาตญาณ อาจเป็นการประดิษฐ์สิ่งของขึ้นใช้ หรืออาจเป็นการกำหนดพฤติกรรมหรือความคิดตลอดจนวิธีการหรือระบบการทำงาน

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540, หน้า 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วม เป็นแนวทางในการตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 311) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณีและพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมภายในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในองค์กร

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 310) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อร่วมกันขององค์กรที่สะท้อนค่านิยม กฎ ระเบียบ ข้อตกลงและเจตคติร่วมกันขององค์กรที่ยึดเป็นปทัสถานของการปฏิบัติ

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 78) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในบริษัท

เสนาะ ดีเยาว์ (2544, หน้า 165) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้คนในองค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่าง และเป็นสิ่งที่กำหนดว่าคนในองค์กรจะตอบสนองต่อบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกองค์กร เมื่อเผชิญปัญหาจะเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะอย่างไรจึงเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยการหาแนวคิด ประเมิน วิเคราะห์ และแก้ปัญหา ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันในองค์กรเป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกของจะตอบสนองอย่างไร ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเป็นการรับรู้ คนในองค์กรจะรับรู้ด้วยการเห็นและได้ยินสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร แม้คนในองค์กรจะมีพื้นฐานส่วนตัวต่างกัน แต่คนเหล่านั้นจะเห็นและ

รับรู้ร่วมกัน

2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการอธิบายลักษณะคือ สมาชิกในองค์การเห็นและรับรู้อย่างไร ไม่ระบุว่าชอบหรือไม่ชอบวัฒนธรรมนั้น ๆ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, หน้า 175-176) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกว่าองค์การมีลักษณะเด่นกว่าองค์การอื่นอย่างไร ซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันนี้จะปรากฏออกมาในรูปของค่านิยมต่าง ๆ ขององค์การ ลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

1. การแสดงออกของสมาชิก หมายถึง ระบกับการแสดงออกของพนักงานว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
 2. การให้ความสำคัญกับกลุ่ม หมายถึง ระดับกิจกรรมงานต่าง ๆ ที่กำหนดโดยกลุ่มมากกว่าปัจเจกบุคคล
 3. การมุ่งเน้นคน หมายถึง ระดับการตัดสินใจทางการบริหารที่มีต่อผลลัพธ์ของคนในองค์การ
 4. การรวมตัวกันของหน่วยงาน หมายถึง ระดับของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การที่สนับสนุนให้มีการประสานร่วมมือหรือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
 5. การควบคุม หมายถึง ระดับของกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และการสั่งงานโดยตรง เพื่อดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
 6. ความกล้าเสี่ยง หมายถึง ระดับของพนักงานที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความกล้าเสี่ยง
 7. เกณฑ์การให้รางวัล หมายถึง ระดับของการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้ระบบอาวุโส โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน
 8. ความกล้าเผชิญกับความขัดแย้ง หมายถึง ระดับที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้ง และวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผย
 9. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายและวิธีการ หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารได้เน้นผลงานหรือผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคและกระบวนการใช้
 10. การมุ่งเน้นระบบเปิด หมายถึง ระดับที่ผู้ดูแลองค์การต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2548, หน้า 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ หมายถึง ปรากฏการณ์ของการรวมหมู่ที่ทำให้คนเรามีแนวทางในการตอบสนองต่อความไม่แน่นอน

และความกำกวมที่มนุษย์ต้องเผชิญอยู่เสมอ มีการตอบสนองออกมาเป็น 2 แนว คือ

1. มาในลักษณะของแก่นวัฒนธรรม หมายถึง ระบบความเชื่อร่วมกันที่หนักไปในความรู้สึกมากกว่าเหตุผล เรียกว่าอุดมการณ์

2. มาในรูปแบบของวัฒนธรรมซึ่งสมาชิกองค์กรแสดงมาให้เห็น ในรูปของการกระทำต่าง ๆ อันเป็นการสื่อความหมายให้เข้าใจในอุดมการณ์หรือแก่นวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความคิดที่เป็นนามธรรม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 202) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึง โครงร่างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย 1. ทัศนคติ 2. ค่านิยม 3. บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม 4. ความคาดหวังที่กำหนดร่วมกัน โดยสมาชิกองค์กร หรือหมายถึง ค่านิยมร่วมกัน ความเชื่อร่วมกัน ซึ่งได้มีการพัฒนาขึ้นภายในองค์กรและชักนำพฤติกรรมของสมาชิก

อาจสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบ ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งอาจจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรแต่ต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และมีการประพฤติปฏิบัติกันอยู่อย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับและเป็นบรรทัดฐานขององค์กร เป็นแนวทางของการทำความเข้าใจและแสดงพฤติกรรมของตนรวมทั้งกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร

มีนักวิชาการด้านองค์กรหลายท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบหรือมิติของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการแบ่งวัฒนธรรมการทำงาน โดยครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ขององค์กร ดังนี้

1. แนวคิดของ Hofstede (1997, pp. 27-37) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรตามแนวคิดของ Hofstede ซึ่งได้ศึกษาวัฒนธรรมชาติจากวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร โดยแบ่งวัฒนธรรมตามแบบจำลองของมิติวัฒนธรรมเป็น 6 มิติ โดยสรุปสาระสำคัญประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ซึ่งเขาได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกที่มีอำนาจน้อยกว่าขององค์กรหรือสถาบันคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันที่มาจากค่านิยมของสมาชิกที่มีจำนวนน้อยกว่า โดยการกระจายอำนาจดูจากพฤติกรรมของสมาชิกที่มีอำนาจมากกว่า คือ หัวหน้าที่เป็นผู้นำองค์กรมีการเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้างสถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปรากฏออกมาในรูปของความไม่เท่าเทียมกัน

คือ ระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่งมีความเหลื่อมล้ำ เป็นองค์การที่มีการรวบอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังจะได้รับการบอกทำให้ทำอะไรบ้าง มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก ระดับชั้นของโครงสร้างเป็นแนวสูง มีช่องว่างคำสั่งและเป็นผู้กำหนดวิธีการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้เผด็จการอย่างพอพระ คือ ผู้บริหารให้ความสนใจสูงสุดในงาน แต่สนใจต่ำสุดในด้านสัมพันธภาพ ผู้บังคับบัญชาที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บังคับบัญชาอายุน้อย มีการแบ่งยศแบ่งชั้น มีที่จอดรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจแคบ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิใกล้เคียงกัน ระบบการจัดฐานะตำแหน่งเป็นเพียงความไม่เท่าเทียมในบทบาทที่กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมในการบริหาร และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอภายในองค์การมีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม โครงสร้างเป็นแบบปิรามิดแนวราบ และมีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัด ช่องว่างระบบเงินเดือนมีน้อยเป็นที่ยอมรับของทุกคนในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้มีสิทธิขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิก ถูกแบ่งออกเป็นชั้น ๆ ด้วยวิธีการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา การมีชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่ง วัตถุนิยม เช่น

1. การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
2. ระดับชั้นขององค์การที่มีมากเกินไป
3. การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
4. การควบคุมที่ไม่มีการกระจายอำนาจ
5. พฤติกรรมของผู้นำที่สั่งการ
6. การกำหนดแบ่งสรรสิทธิพิเศษให้กับผู้มีอำนาจ
7. ความแตกต่างเรื่องผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างและผู้บริหารระดับสูง
8. การยืนยันในเรื่องของการปฏิบัติตามและอำนาจแบบศูนย์กลาง

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ คือ

1. การจัดตั้งและการดำรงไว้ซึ่งความมีอำนาจเหนือกว่าและการครอบงำ
2. การควบคุมอำนาจที่มีน้อยกว่าด้วยการใช้อำนาจมากกว่า

สรุปได้ว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ หมายถึงมิติหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานในองค์การเป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันและสถานภาพระหว่างสมาชิกในองค์การแสดงให้เห็นความแตกต่างในอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ การได้รับการยกย่องทางสังคม เงินเดือน และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 เปรียบเทียบลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง และลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ภายในองค์การ (Hofstede, 1997, p. 67 อ้างถึงใน ธยาน์ อมรสิงห์, 2549, หน้า 28-29)

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง	ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ
1. ผู้จัดการจะตัดสินใจโดยรวบอำนาจและใช้วิธีปกครองแบบพ่อปกครองลูก	1. ผู้จัดการจะตัดสินใจหลังจากได้ปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะประเมินการควบคุมอย่างใกล้ชิดในทางบวก	2. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะประเมินการควบคุมอย่างใกล้ชิดในทางลบ
3. ไม่ค่อยตระหนักถึงจรรยาบรรณในการทำงานเชื่อว่าคนไม่ชอบทำงาน	3. ตระหนักถึงจรรยาบรรณในการทำงานไม่เชื่อว่าคนไม่ชอบทำงาน
4. ผู้จัดการพึงพอใจที่ได้สั่งการหรือชักจูง	4. ผู้จัดการพอใจกับการให้พนักงานมีส่วนร่วม
5. พนักงานคาดหวังจะได้รับการบอกให้กระทำ	5. พนักงานคาดหวังจะมีการปรึกษาหารือร่วมกัน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจกับการตัดสินใจโดยการรวบอำนาจหรือให้เสียงส่วนใหญ่	6. ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจกับการตัดสินใจโดยมีการปรึกษาร่วมกัน
7. พนักงานรู้สึกกลัวหากไม่เห็นด้วยกับหัวหน้า	7. พนักงานไม่กลัวถ้าไม่เห็นด้วยกับหัวหน้า
8. พนักงานไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	8. พนักงานมีความร่วมมือกัน
9. ผู้จัดการจะเป็นผู้พิจารณามากกว่าลงมือกระทำ	9. ผู้จัดการจะลงมือกระทำมากกว่าเป็นผู้พิจารณา
10. สนับสนุนให้พนักงานร่วมมือในการจัดการโดยการเสนอผลประโยชน์	10. สนับสนุนให้พนักงานร่วมมือในการจัดการโดยทำให้มีส่วนร่วม
11. สามารถทำให้เกิดการร่วมกันของพนักงานอย่างเป็นทางการได้	11. ปรึกษาร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ
12. พนักงานที่มีการศึกษาสูงและต่ำมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจคล้ายคลึงกัน	12. พนักงานที่มีการศึกษาสูงและต่ำมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง	ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ
13. พนักงานส่วนมากต้องพึ่งพามีบางส่วนที่ไม่ต้องการ	13. พนักงานแต่ละคนจะพึ่งพาซึ่งกันและกัน
14. ลำดับชั้นตามตำแหน่งเป็นความไม่เท่าเทียมกันในองค์กร	14. ลำดับชั้นตามตำแหน่งเป็นความไม่เท่าเทียมกันในบทบาท
15. ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่แตกต่างกันออกไป	15. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชา
16. ผู้มีอำนาจจะพยายามใช้อำนาจให้มากที่สุด	16. ผู้มีอำนาจจะพยายามใช้อำนาจน้อยกว่า
17. ให้ความสำคัญกับอำนาจในการลงโทษและอำนาจอ้างอิง	17. ให้ความสำคัญกับอำนาจในการให้รางวัลอำนาจตามตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญ
18. ผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างและระดับสูงแตกต่างกันมาก	18. ผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างและระดับสูงแตกต่างกันเล็กน้อย
19. มีความนิยมและความคาดหวังในสิทธิพิเศษ	19. สิทธิพิเศษทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

จากการศึกษาของ Hofstede (1997, p. 67 อ้างถึงใน ธยานี อมรสิงห์, 2549, หน้า 28-29) ใน 50 ประเทศ 3 เขต พบว่า ประเทศมาเลเซียมีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูงมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 104) ในขณะที่ออสเตรเลียมีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 11) สำหรับประเทศไทยมีลักษณะดังกล่าวปานกลาง (ค่าดัชนีเท่ากับ 64) และค่าดัชนีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจในแต่ละประเทศนั้น ดัชนีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.83

1.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหา ความขัดแย้งหรือความก้าวร้าวที่อาจเกิดขึ้นของคนในสังคมของแต่ละสังคมเป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้นรู้สึกกลัวเนื่องจากไม่มีความแน่นอน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในองค์กรจะมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของคนอื่น ในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะมีกฎข้อบังคับ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาก เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานที่ชอบทำงานแบบผ่อนคลายจะเป็นผู้กำหนดกรอบของเวลาทำงานในการทำงานเอง

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นระดับของการลดความเสี่ยงความไม่แน่นอน โดยการนำความคิดที่มีอยู่แล้ว และประสบผลสำเร็จมาดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนและลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เช่น

1. ความมั่นใจกับสิ่งที่มีการรับรองอย่างเป็นทางการและมีหลักฐานแน่นอน
2. ความเชื่อถือคำแนะนำจากผู้ชำนาญการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นทางการ
3. นับถือยกย่องเชื่อฟังเกี่ยวกับอายุ ระบบอาวุโส
4. ยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด
- 5.ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ

1. ความเชื่อในระบบที่แน่นอน
2. การควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง

สรุปได้ว่าการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมหนึ่งอยากหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกที่ถูกลดคุณค่าจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หรือไม่รู้สถานการณ์แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และมองว่า ความมั่นคงในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ และมีกรปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อลดความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้น ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-4 เปรียบเทียบลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำภายในองค์กร (Hofstede, 1997, p. 125 อ้างถึงใน ชยาน์ อมรสิงห์, 2549, หน้า 29-30)

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ
1. มีความเครียดในงานสูงและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมาก	1. มีความเครียดในการทำงานต่ำและไม่ค่อยต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. องค์กรมีแนวโน้มที่จะรักษาพนักงานเดิมไว้	2. องค์กรไม่ลังเลหากต้องเปลี่ยนพนักงาน
3. พนักงานจะชอบองค์กรที่มีขนาดใหญ่	3. พนักงานจะชอบองค์กรที่มีขนาดเล็ก
4. คัดเลือกผู้จัดการจากความอาวุโส	4. คัดเลือกผู้จัดการจากเกณฑ์อื่น ๆ

ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ
5. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ	5. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
6. กลัวความล้มเหลว	6. ต้องการประสบความสำเร็จ
7. ยอมรับความเสี่ยงต่ำ	7. ยอมรับความเสี่ยงสูง
8. ต้องการผู้เชี่ยวชาญในสายงานมากกว่าผู้จัดการ	8. ต้องการผู้เชี่ยวชาญในสายงานน้อยกว่าผู้จัดการ
9. ผู้จัดการต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงาน	9. ผู้จัดการไม่ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงาน
10. พอใจกับคำแนะนำ	10. พอใจกับคำแนะนำกว้าง ๆ
11. ห้ามฝ่าฝืนกฎบริษัท	11. สามารถยกเว้นกฎต่าง ๆ ได้ในทางปฏิบัติ
12. โครงสร้างการบังคับบัญชาต้องเป็นไปอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ	12. ในทางปฏิบัติสามารถลดขั้นตอนตามโครงสร้างการบังคับบัญชาได้
13. ไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร	13. ความขัดแย้งในองค์กรเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้
14. นิยมใช้มติมหาชนและจากหัวหน้าแบบร่วมปรึกษา	14. แต่ละคนจะร่วมคิดเห็นและตัดสินใจ
15. ไม่เห็นด้วยกับการแข่งขันระหว่างพนักงาน	15. การแข่งขันระหว่างพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม
16. ความคิดริเริ่มของพนักงานอยู่ภายใต้การควบคุม	16. มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
17. ไม่มีการเตรียมพร้อมในการประนีประนอมคู่แข่ง	17. มีการเตรียมพร้อมในการประนีประนอมคู่แข่ง
18. ไม่ยอมรับผู้จัดการชาวต่างชาติ	18. ยอมรับผู้จัดการชาวต่างชาติ
19. มีความอดทนต่องานคลุมเครือต่ำ	19. มีความอดทนต่องานคลุมเครือสูง
20. มองความคิดสร้างสรรค์และทักษะของพนักงานในแง่ร้าย	20. มองความคิดสร้างสรรค์และทักษะของพนักงานในแง่ดี
21. เชื่อในตำนานและระบบที่แน่นอน	21. ไม่เชื่อในตำนาน
22. ใช้สิ่งประดิษฐ์ที่มีอยู่แล้ว	22. มีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ
23. พยายามเขียนกฎระเบียบออกเป็นลายลักษณ์อักษร	23. พยายามให้มีกฎระเบียบต่าง ๆ น้อยที่สุด
24. เวลา หมายถึง เงิน	24. เวลา หมายถึง กรอบที่ใช้กำหนด
25. มีการกระตุ้นจากภายในบุคคลให้ทำงานหนัก	25. รู้สึกสบายและจะทำงานหนักเมื่อมีความต้องการเท่านั้น
26. ความถูกต้องและการตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้	26. ความถูกต้องและการตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่มิโดยธรรมชาติ
27. กำจัดความคิดและพฤติกรรมที่ผิดจากบรรทัดฐานต่อต้านนวัตกรรม	27. อดทนต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมที่ผิดไปจากบรรทัดฐาน และนวัตกรรม
28. มีแรงจูงใจจากความปลอดภัยและความภูมิใจ	28. มีแรงจูงใจจากความสำเร็จและความภูมิใจ

จากการศึกษาของ Hofstede (1997, p. 67 อ้างถึงใน ธยาน์ อมรสิงห์, 2549, หน้า 28-29) พบว่า ประเทศกรีซมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 112) ในขณะที่สิงคโปร์มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำมาก (ดัชนีเท่ากับ 8) สำหรับประเทศไทยมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนปานกลาง (ค่าดัชนีเท่ากับ 64) โดยที่ค่าดัชนีเฉลี่ยเท่ากับ 65.45

1.3 ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)

มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบความเป็นอยู่ร่วมกัน ความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยม มีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือถ้าองค์กรมีความเป็นลักษณะปัจเจกนิยมสูง จะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง การที่บุคคลจะให้ความสำคัญของเป้าหมาย และความสนใจของตนเองมากกว่าจะสนใจเป้าหมายกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม กล่าวที่จะเผชิญหน้ากับบุคคลอื่นในกลุ่มรับผิดชอบ ดูแลตนเอง มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกันไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการสังสรรค์ในหมู่พนักงาน องค์กรที่มีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นปัจเจกนิยมผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้

คำตอบแทนที่ดีและตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัว เพราะเชื่อว่าจะเป็นสิ่งนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ความเป็นปัจเจกนิยม คือ

1. พฤติกรรมความเป็นเอกเทศไม่เกี่ยวข้องกัน
2. ลักษณะแบบผู้เล่นคนเดียว
3. ความเป็นตัวของตัวเอง
4. ความเป็นอิสระ
5. เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเฉพาะบุคคลแต่ละคน

สรุปได้ว่า ปัจเจกนิยม หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่บุคคลให้ความสำคัญและสนใจตัวเองมากกว่ากลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่มและเชื่อว่าการทำงานคนเดียว จะได้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม โดยเน้นที่ความสำเร็จ

1.4 ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)

มิตินี้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคนและกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มนิยมและความเป็นปัจเจกนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน คือ ถ้าองค์กรมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมสูงจะมีลักษณะปัจเจกนิยมต่ำเป็นต้น

ความเป็นกลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับโชคชะตา และเป้าหมายของกลุ่มก่อนจะคำนึงถึงเป้าหมายตนเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกัน มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานโดยสะท้อนออกมาในรูปการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่มีการแข่งขันและเลียดการขัดแย้งและหัวหน้ากลุ่มจะคอยปกป้องผู้อื่นอีกด้วย องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงความสนใจไปตามทิศทางของกลุ่ม ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความคิดส่วนตัว แต่เป็นไปตามความคาดหวังของจริยธรรมสังคม ในเรื่องการกระจายรายได้มีรายได้ที่เท่าเทียมกัน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์แบบครอบครัว คือ ปกป้องซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อการบริหารในองค์กรที่นิยมกลุ่ม จะมีการพิจารณาให้เป็นรางวัลและโบนัสเป็นกลุ่ม

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ

1. พฤติกรรมพึ่งพาเกี่ยวข้องกัน
2. ลักษณะแบบผู้เล่นเป็นทีม
3. การเจริญรอยตาม
4. การกระทำตาม
5. เรื่องที่เกี่ยวกับการรวมกัน

สรุปได้ว่า กลุ่มนิยม หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่บุคคลให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตนเอง มีการอาศัยพึ่งพากัน รวมตัวกันทำกิจกรรมพร้อมกันและมีความผูกพันต่อกันได้ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2-5 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยมภายในองค์กร (Hofstede, 1997, p. 67 อ้างถึงใน ธยาน์ อมรสิงห์, 2549, หน้า 30-31)

ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม
1. ส่งเสริมการทำงานอย่างมีอิสระ	1. ส่งเสริมการทำงานรวมกัน
2. พนักงานมีพฤติกรรมเป็นอิสระต่อกัน	2. พนักงานมีพฤติกรรมพึ่งพาอาศัยกัน
3. ทำงานคนเดียว	3. ทำงานเป็นทีม
4. มีการแข่งขันระหว่างบุคคล	4. ไม่มีการแข่งขันระหว่างบุคคล
5. เป็นตัวของตัวเอง	5. ทำตามผู้อื่น
6. ขาดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	6. สนับสนุนการคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม
7. อดทนต่อการทำงานคนเดียว	7. ร่วมมือและประสานประโยชน์กัน
8. ให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องเฉพาะตน	8. สนใจภายในกลุ่มมากกว่าความสนใจส่วนบุคคล
9. นายจ้างและพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	9. นายจ้างและพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมผูกพันกันเหมือนครอบครัว
10. การตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกฎ	10. การตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากข้อเท็จจริงในกลุ่ม
11. การจัดการเป็นไปในเชิงบุคคล	11. การจัดการเป็นไปในระดับกลุ่ม
12. งานสำคัญมากกว่าความสัมพันธ์	12. ความสัมพันธ์สำคัญมากกว่างาน
13. ให้ความสำคัญต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เช่น เวลา	13. ให้ความสำคัญกับสิ่งที่องค์กรจัดไว้ให้ เช่น การฝึกอบรม
14. ความรู้สึกและอารมณ์จะแยกออกจากองค์กร	14. ความรู้สึกและอารมณ์จะขึ้นอยู่กับองค์กร
15. องค์กรขนาดเล็กจะเป็นที่ดึงดูดใจ	15. องค์กรขนาดใหญ่จะเป็นที่ดึงดูดใจ

ตารางที่ 2-5 (ต่อ)

ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม
16. ความเกี่ยวข้องกับบริษัทจะเป็นไปในเชิงเศรษฐกิจ	16. ความเกี่ยวข้องกับบริษัทจะเป็นไปในเชิงจริยธรรม
17. ความเป็นอิสระและความท้าทายในงานเป็นสิ่งดึงดูดใจ	17. การฝึกอบรมและการใช้ทักษะในงานเป็นสิ่งดึงดูดใจ
18. ผู้จัดการต้องการความเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลง	18. ผู้จัดการต้องการให้องค์กรมีความเห็นตรงกันและเป็นระเบียบเรียบร้อย
19. ผู้จัดการให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระ	19. ผู้จัดการให้ความสำคัญกับความมั่นคงในตำแหน่ง
20. ผู้จัดการมีมุมมองที่ทันสมัย กระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์	20. ผู้จัดการมีมุมมองแบบเก่า ไม่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์
21. เชื่อการตัดสินใจของบุคคลมากกว่ากลุ่ม	21. เชื่อการตัดสินใจของกลุ่มมากกว่าบุคคล
22. ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ การประสบความสำเร็จของบุคลากรและการเป็นผู้นำที่ดี	22. ให้ความสำคัญต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาของ Hofstede (1997, p. 67 อ้างถึงใน ธยานี อมรสิงห์, 2549, หน้า 28-29) พบว่า อเมริกามีความเป็นปัจเจกนิยมสูงมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 91) ในขณะที่ไทยมีลักษณะดังกล่าวค่อนข้างต่ำ (ค่าดัชนีเท่ากับ 20) เพราะคนไทยมีความเป็นกลุ่มนิยมสูง ค่าดัชนีเฉลี่ยในแต่ละประเทศเท่ากับ 43.06

1.5 ความเป็นชาย (Masculinity)

ความเป็นชายเป็นข้อตรงข้ามกับความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์กร และลักษณะเฉพาะของอาชีพ

ความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการยึดมั่นในเหตุผลมากกว่า จะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทน เน้นความสำเร็จทางวัตถุ มีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง บรรยายภาคในการทำงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบ และมีการ แบ่งแยกก็คักันทางเพศสำหรับตำแหน่งระดับสูง

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรแบบความเป็นชายและความเป็นหญิง ทำให้องค์กรมีลักษณะต่างกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชายมีค่านิยมแบบอยู่เพื่อทำงานเน้นผลงาน การพิจารณาการให้รางวัลขึ้นอยู่กับพื้นฐานความยุติธรรม ผู้บริหารจะรักศักดิ์ศรีตนเอง กล้าตัดสินใจ ก้าวร้าว ไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน รูปแบบการตัดสินใจขึ้นอยู่กับหลักการ และเหตุผล

มีปัจจัยที่บ่งชี้ลักษณะของความเป็นชายคือ

1. การแบ่งแยกในบทบาททางเพศ
2. ความแข็งแรงและกล้าหาญเด็ดเดี่ยว

สรุปได้ว่า ความเป็นชาย หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่จะสะท้อน บทบาทความเป็นชายในลักษณะการตัดสินใจ ยึดมั่นในเหตุผล เชื่อมั่นในตนเองและเน้นความสำเร็จแห่งตน ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่นและต้องการทำงานอย่างมีอิสระ

1.6 ความเป็นหญิง (Femininity)

ความเป็นหญิง เป็นขั้วตรงข้ามกับความเป็นชาย เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตาม ลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อก้าวถึงลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชายในองค์กร จะอธิบาย ถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ในเป้าหมายขององค์กร และลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานติดต่อลูกค้า โดยตรง องค์กรจะพิจารณาบุคลิกความเป็นหญิงมากกว่าบุคลากรที่เป็นชาย

ความเป็นหญิง จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยม อ่อนโยน และให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต

ในองค์กรที่มีลักษณะความเป็นหญิง ผู้บริหารมักจะแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณารางวัลอยู่บนความเสมอภาคจะใช้สัญชาตญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ยึดค่านิยม “ทำงานเพื่ออยู่”

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะความเป็นหญิง คือ

1. การมีส่วนร่วมในบทบาททางเพศ
2. ความชอบในการทำงานบ้าน ดูแลเด็ก กระทำตัวเป็นผู้ตาม
3. คำนึงถึงผู้อื่น
4. มีความเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ทำตามคำสั่ง

สรุปว่า ความเป็นหญิง หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่จะสะท้อนบทบาทความเป็นหญิง มีการประนีประนอม สงบเสงี่ยม อ่อนโยน เห็นอกเห็นใจเน้นความรู้สึก ที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตมากกว่าผลการปฏิบัติงาน

แสดงลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงได้ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2-6 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นชาย และความเป็นหญิง ภายในองค์การ
(Hofstede, 1997, p. 98 อ้างถึงใน ธยานี อมรสิงห์, 2549, หน้า 32-33)

ลักษณะความเป็นชาย	ลักษณะความเป็นหญิง
1. มีค่านิยมที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า	1. มีค่านิยมในการดูแล และปกป้องผู้อื่น
2. มีความเป็นอิสระ	2. มีความต้องการพึ่งพา
3. ให้ความสำคัญกับเงินและสิ่งของ	3. ให้ความสำคัญกับคนและความสัมพันธ์ที่ดี
4. มีความทะเยอทะยานกล้าแสดงออก	4. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
5. ผู้จัดการมีความเด็ดขาด เข้มงวด เกร็งครัด	5. ผู้จัดการจะใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดความสอดคล้อง
6. มีการแข่งขันระหว่างผู้ร่วมงาน	6. พึ่งพาอาศัยร่วมมือกัน
7. แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการต่อสู้	7. แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความประนีประนอม และการเจรจา
8. เน้นความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จ	8. เน้นความสัมพันธ์และการบริการ
9. มีการแบ่งแยกบทบาททางเพศ	9. การปฏิบัติตามบทบาทของผู้อยู่ได้อำนาจ
10. พนักงานให้ความสำคัญกับค่าจ้าง การปฏิบัติงานความก้าวหน้าร่วมมือกัน และคุณภาพชีวิต	10. พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวหน้างาน
11. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	11. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
12. ผู้จัดการมีความเป็นผู้นำ เป็นอิสระ	12. ผู้จัดการไม่ค่อยสนใจความเป็นผู้นำ เป็นอิสระ
13. เชื่อในการตัดสินใจอย่าง เป็นอิสระ	13. เชื่อในการตัดสินใจของกลุ่ม
14. ให้ความสำคัญของความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ	14. ให้ความสำคัญของความสำเร็จและความสัมพันธ์
15. พนักงานชอบที่จะได้รับเงินเดือนสูง	15. พนักงานชอบชั่วโมงการทำงานต่ำกว่ามากกว่าเงินเดือนสูง

ตารางที่ 2-6 (ต่อ)

ลักษณะความเป็นชาย	ลักษณะความเป็นหญิง
16. ยอมรับการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวจาก องค์กร	16. ยอมรับการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวจาก องค์กร
17. พนักงานจะชอบองค์กรขนาดใหญ่	17. พนักงานจะชอบองค์กรขนาดเล็ก
18. พนักงานมีความเครียดในการทำงานสูง	18. พนักงานมีความเครียดในการทำงานต่ำ
19. เชื่อในทฤษฎี X	19. ไม่เชื่อในทฤษฎี X
20. มีความแตกต่างทางค่านิยมที่มีต่อเพศชาย และเพศหญิงที่ทำงานเดียวกัน	20. ไม่มีความแตกต่างทางค่านิยมที่มีต่อ เพศชายและเพศหญิงที่ทำงานเดียวกัน
21. มีค่านิยมในการอยู่เพื่อทำงาน	21. มีค่านิยมในการทำงานเพื่ออยู่
22. มีความเครียดในงานสูง	22. มีความเครียดในงานต่ำ
23. มีความขัดแย้งในองค์กรสูง	23. มีความขัดแย้งในองค์กรต่ำ

จากการศึกษาของ Hofstede (Hofstede, 1997, p. 67 อ้างถึงใน ชยาน์ อมรสิงห์, 2549) พบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะความเป็นชายสูงมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 95) ในขณะที่สวีเดนมีลักษณะความเป็นชายต่ำมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 5) สำหรับประเทศไทย มีลักษณะความเป็นชายค่อนข้างต่ำ (ค่าดัชนีเท่ากับ 34) มีค่าความเป็นหญิงสูง โดยที่ค่าดัชนีเฉลี่ย ในแต่ละประเทศเท่ากับ 48.68

2. แนวคิดของ Terrence E. Deal ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร โดยเชื่อว่า องค์กรที่มีความสำเร็จจะมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสมาชิกใน องค์กรถือว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายองค์กร และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

โดยแบ่งปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรไว้ 2 ปัจจัย คือ ความเสี่ยง (และ ความรวดเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ ในสิ่งที่องค์กรกระทำหรือความรวดเร็วในการทราบผล การปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งการพิจารณาถึงความเสี่ยงในกิจกรรมขององค์กรและความเร็ว ในการได้ข้อมูลย้อนกลับนี้ สามารถแบ่งประเภท วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรได้เป็น 4 ประเภท ดังภาพที่ 2-2

มาก

<p>มุ่งมั่นหนัก รักสนุก (Work hard/ Play hard culture)</p>	<p>เลือดร้อน ขอดนักสู้ (Tough-guy culture)</p>
<p>ยึดกระบวนการ (Process culture)</p>	<p>เอาองค์การเป็นเดิมพัน (Best-your-company culture)</p>

น้อย

ต่ำ

สูง

ภาพที่ 2-2 ประเภทของวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ (วันชัย มีชาติ, 2548 , หน้า 280-283)

2.1 วัฒนธรรมการทำงานในองค์การแบบคนใจร้อน (Tough-guy culture) เป็นวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยผู้ที่ก้าวหน้า จากการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงและรู้ผลการปฏิบัติงานรวดเร็ว ซึ่งมีลักษณะของการเจริญเติบโตหรือเสื่อมถอยอย่างรวดเร็ว องค์การจะชอบเสี่ยง ผลสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การอาจเกิดขึ้นในช่วงข้ามคืน องค์การจะสนับสนุนคนที่ชอบเสี่ยงและมีค่านิยมในการแข่งขัน คนในองค์การจะต้องเป็นคนที่ต้องสู้ และทำงานเชิงรุก ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะมีประเพณีเพื่อเป็นกรอบในการทำงาน และเพื่อป้องกันตนเองไม่ให้ถูกมองว่าทำงานไม่รอบคอบ องค์การจะกระตุ้นให้คนทำงานเกิดจากการแข่งขัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบคนใจร้อนนี้อาจสะท้อนโดยที่ทุกคนแต่งกายทันสมัย ชอบเล่นกีฬาประเภทเดียวกันในองค์การ ชอบวางตัวเหนือผู้อื่น และเมื่อมีคนเข้ามาติดต่อมักไม่สนใจผู้ที่มาติดต่อองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบ คนใจร้อนจะได้แก่ บริษัทก่อสร้าง กิจการเครื่องสำอาง กิจการโฆษณา งานที่ปรึกษา งานบันเทิง ที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา และอาจเกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานได้ตลอดเวลา

2.2 วัฒนธรรมการทำงานในองค์การแบบงานหนักรักสนุก (Work hard/ Play hard culture) เป็นวัฒนธรรมที่คนทำงานแบบงานเป็นงาน เล่นเป็นเล่น เอาจริงเอาจังกับงานในขณะที่ที่เดียวกัน ก็สนุกสนานและเล่นอย่างเต็มที่ ความเสี่ยงขององค์การมีน้อย ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักขยันหมั่นเพียร ทำงานหนัก ทำได้ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและกับผู้อื่นในองค์การแบบนี้พนักงานมักจะ มีความกันเอง เป็นมิตร องค์การจะมีการพบปะของพนักงาน ทำให้พนักงานตื่นตัว เร่งทำงานและอยากรู้ผลของงานเร็ว ซึ่งการเร่งทำงานก็อาจกระทบถึงคุณภาพของงานได้ พนักงานจะมีการแต่งตัวธรรมดาเหมือนชนชั้นกลาง ชอบใช้คำย่อในการพูดคุยและให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ ได้แก่ ธุรกิจการขาย ธุรกิจคอมพิวเตอร์ บริษัทแบบเฟรนชายด์

2.3 วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรแบบเอาบริษัทเป็นเดิมพัน (Best-your-company culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการตัดสินใจมีผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวของบริษัทมาก การทำงานเสี่ยงแต่กว่าจะทราบผลของการเสี่ยงต้องใช้เวลาและอาจแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ไม่ทันกาลทำให้องค์กรล้มเหลวได้ การตัดสินใจเหมือนกับว่าเอาองค์กรไปเดิมพันถ้าตัดสินใจพลาดเพียงแค่ครั้งเดียวก็อาจทำให้องค์กรล่มสลายได้ การตัดสินใจที่ถูกต้องจึงจำเป็นมากสำหรับองค์กรประเภทนี้ องค์กรและสมาชิกในองค์กรจะยอมเสียเวลาในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มากเพื่อที่จะไม่ให้เกิดความผิดพลาดในอนาคต พนักงานในองค์กรจะเป็นผู้ที่อดทน รอบคอบ พึ่งพาอาศัยกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ และรักษาสัมพันธภาพที่ดีไว้ วัฒนธรรมนี้จะช่วยประคองผู้ผลงงานขององค์กรที่มีคุณภาพสูงแต่จะไม่รวดเร็ว องค์กรลักษณะนี้อาจเห็นได้จากบุคคลที่แต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่ง ชอบเล่นกอล์ฟ การติดต่อเป็นทางการ องค์กรขนาดนี้มักมีวัฒนธรรมเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ เช่น บริษัทน้ำมัน บริษัทอากาศยาน เหมืองแร่ขนาดใหญ่หรือกองทัพ เป็นต้น

2.4 วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรแบบกระบวนการ (Process culture) เป็นวัฒนธรรมที่งานมีความเสี่ยงน้อย และรู้ผลการทำงานขององค์กรช้า เหมือนกับการทำงานของระบบราชการซึ่งแม้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นแต่องค์กรก็ยังอยู่รอดต่อไปได้ ในวัฒนธรรมนี้พนักงานจะเน้นกระบวนการในการทำงาน ทุกอย่างมีกระบวนการในการปฏิบัติไว้ให้ยึดถือ และเป็นเครื่องมือป้องกันจากระบบการทำงานภายนอกตำแหน่ง และหน้าตา ถือเป็นสิ่งสำคัญในวัฒนธรรมแบบกระบวนการ องค์กรจะมีระบบชั้น-ตำแหน่ง และมีความเป็นทางการมาก วัฒนธรรมแบบกระบวนการอาจเห็นได้จากการอยู่บริเวณเดียวกันของพนักงาน การเล่นเกมที่มีกระบวนการเล่นชัดเจน เช่น วายน้ำ วิ่ง ชอบอธิบายสิ่งต่าง ๆ ด้วยระเบียบ การติดต่อในหน่วยงานนี้จะต้องมีระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ การที่มีผู้มาติดต่อจะต้องแลกบัตรก่อนเป็นต้น องค์กรที่มีกระบวนการแบบนี้ ได้แก่หน่วยงานราชการ หน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีกฎระเบียบในการทำงาน องค์กรแต่ละประเภทก็ควรจะมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรเอง ในบางหน่วยงานย่อยๆ อาจจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน การพิจารณาถึงวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร จึงต้องรอบคอบเพราะมีความละเอียดอ่อนและเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติของพนักงานในองค์กร

แนวคิดอัตลักษณ์

ในส่วนของแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและได้นำเสนอการอธิบายออกมาดังนี้

1. ความหมายของอัตลักษณ์

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2553) ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์ (Identities) ว่ามีความสำคัญต่อ

การสร้างวัฒนธรรม และมีความสำคัญต่อการจัดการความขัดแย้ง อัตลักษณ์ หมายถึง ลักษณะการ
 ชุดหนึ่งที่บุคคลหรือกลุ่มนำมาใช้บ่งชี้ถึงความเป็นตัวเอง ทำให้พวกตนสามารถเข้าใจตนเอง
 ขณะเดียวกันก็ทำให้คนอื่นสามารถรู้จักตนเองได้ (Identity is the set of characteristics by which
 individuals or collectives identify and understand themselves and are known to others.) กล่าว
 อย่างง่าย ๆ ก็คือ อัตลักษณ์ หมายถึง การตอบคำถามว่า เราเป็นใคร? นั่นเอง สำหรับอัตลักษณ์
 ของบุคคลทั่วไปแล้ว โดยทั่วไปจะเป็นคุณสมบัติต่าง ๆ ที่บุคคลครอบครองและบ่งชี้ถึงความเป็น
 ตัวเรา ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่บุคคลได้รับมาจากกลุ่ม (เช่น เป็นสมาชิกของครอบครัว วงศาคณาญาติ
 กลุ่มชาติพันธุ์ เรียนอยู่ในสถาบันการศึกษาเดียวกัน จบการศึกษารุ่นเดียวกัน เป็นต้น) รวมทั้ง
 ลักษณะการทางด้านบุคลิกภาพของบุคคล อันเป็นคำตอบที่บุคคลยึดถือและสามารถบอกได้ว่า
 เราคือใคร? ขณะเดียวกันก็จะบ่งบอกผู้อื่นให้ทราบถึงความเป็นตัวตนของบุคคล ในฐานะเป็น
 บุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจงไม่เหมือนใคร (A unique person) และในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่ง
 ของกลุ่มอีกด้วย (Barrington, 2010, p. 145)

ในทัศนะของ Stuart Hall นักทฤษฎีสาย Cultural study เชื่อว่า อัตลักษณ์เป็นเพียงสิ่ง
 ประกอบสร้าง โดยกล่าวว่า ความเป็นตัวตนนั้นเป็นเพียงชิ้นส่วนหลายๆชิ้น ที่ถูกประกอบรวมกัน
 ขึ้นมาเท่านั้นเอง และภายใต้บริบทของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้นอาจมีการเชื่อมต่อนั้นส่วน
 ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และส่งผลต่อการแสดงออกของบุคคลในลักษณะหนึ่ง แต่เมื่ออยู่ภายใต้บริบทที่
 แยกต่างออกไป อาจจะมีการเชื่อมต่อนั้นส่วนต่าง ๆ และส่งผลกระทบต่อการแสดงออกของบุคคล
 ในอีกรูปแบบหนึ่งก็ได้ (จิรัฏฐ์ สุภการ, 2545) ฉะนั้น วาทกรรมภายในตัวบุคคลจึงสามารถ
 เคลื่อนย้ายไปมาได้ภายในบริบทสังคมที่แตกต่างกัน มนุษย์คนหนึ่งจึงเป็นเพียงผลรวมของ
 วาทกรรมหลากหลายชุดที่อาจขัดแย้งกันหรือส่งเสริมกัน และลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนนั้น
 ก็เกิดจากการผสมผสานวาทกรรมเหล่านั้นไปในทิศทางที่แตกต่างกันออกไป คนเราจึงสามารถ
 สร้างอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันและหลากหลายได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบของวาท
 กรรมนั้นไม่จำเป็นต้องเชื่อมต่อกันเสมอไป จึงเห็นได้ว่า แท้จริงแล้วอัตลักษณ์ต่าง ๆ เป็นเพียง
 การเชื่อมร้อย องค์ประกอบของวาทกรรมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เมื่อบริบทเปลี่ยนไป
 คำนิยามของอัตลักษณ์ก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ด้วย (อภิญา เพ็ญฟูสกุล, 2543)

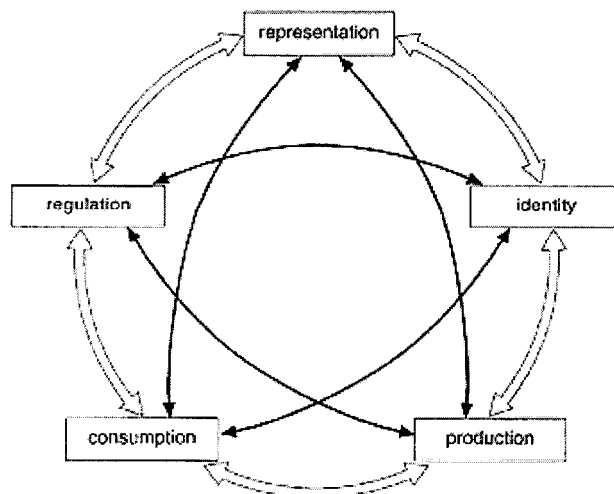
การที่เราเลือกนิยามความหมายของตนเองและแสดงตนเองต่อบุคคลหรือสังคมว่าเรา
 เป็นใครนั้น เป็นกระบวนการของการเลือกใช้และแสดงออกซึ่งจะทำให้รู้ว่าเราเหมือนหรือแตกต่าง
 จากคนอื่นหรือกลุ่มอื่นอย่างไร โดยผ่านระบบของการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) หรือเครื่องหมาย
 อัตลักษณ์ (Identity markers) ซึ่งเป็นสิ่งที่ประกอบกันทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกภายในตัวเรา

และกระบวนการของโลกภายนอกที่เราเกี่ยวพัน เพราะมนุษย์เลือกให้ความหมายหรือเปลี่ยนแปลงความหมายที่เกี่ยวกับตนเองทั้งในกระบวนการที่เขาสัมพันธ์กับโลกและในส่วนของตัวตนที่มันซ้อนทับกันอยู่

อัตลักษณ์เกิดขึ้นจากการปฏิสังสรรค์ทั้งระหว่างบุคคลในสังคมและภายในตัวบุคคลเอง ในแต่ละบุคคลอาจมีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย แต่จะมีการเลือกเอาเพียงอัตลักษณ์ใดอัตลักษณ์หนึ่งที่คุณยอมรับเพื่อนำมาใช้ภายใต้เงื่อนไขของบริบทในช่วงเวลาและพื้นที่ และอัตลักษณ์นี้อาจถูกกำหนดได้ทั้งจากบุคคลเป็นผู้กำหนดตนเองหรือถูกกำหนดตำแหน่งแห่งที่ของบุคคลโดยสังคมก็ได้ การกำหนดอัตลักษณ์นี้เกิดขึ้นบนกระบวนการคิดเกี่ยวกับระบบของความแตกต่าง ระบบของความหลากหลาย และการตั้งคำถามว่าอัตลักษณ์ที่จะสร้างขึ้นนั้นมีความเชื่อมโยงกับสังคมอย่างไร ดังนั้นอัตลักษณ์กับสังคมจึงเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออก เนื่องจากการนิยามความเป็นตัวตนของอัตลักษณ์นั้นต้องมีการอ้างอิงกับสังคม แม้จะเป็นในระดับตัวบุคคลก็ยังคงมีการนิยามตนเองว่ามีตำแหน่งแห่งที่ หรือมีบทบาทอย่างไรในสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

2. วัฒนธรรมกับการสร้างอัตลักษณ์

Hall and Du Guy (1996) อธิบายลักษณะของอัตลักษณ์ว่า ไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือเกิดขึ้นลอย ๆ แต่ก่อรูปขึ้นมาภายในวัฒนธรรม ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยที่วัฒนธรรมก็เป็นสิ่งถูกประกอบสร้างทางสังคม (Social construct) และไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งตายตัว หากแต่เป็นวงจรซึ่งมีผู้เรียกว่า วงจรแห่งวัฒนธรรม (Circuit of culture)



ภาพที่ 2-3 วงจรแห่งวัฒนธรรมกับการสร้างอัตลักษณ์

จากภาพที่ 2-3 แสดงวงจรวัฒนธรรมกับการสร้างอัตลักษณ์ อธิบายได้ว่า อัตลักษณ์ทั้งหลายมีกระบวนการถูกผลิต (Produced) ให้เกิดขึ้น สามารถถูกบริโภค (Consumed) และถูกควบคุมจัดการ (Regulated) อยู่ในวัฒนธรรมเหล่านั้น และทั้งนี้ยังมีการสร้างความหมายต่าง ๆ (Creating meanings) ผ่านทางระบบต่าง ๆ ของการสร้างภาพตัวแทน (Symbolic systems of representation) ที่เกี่ยวกับตำแหน่งแห่งที่ต่าง ๆ ทางอัตลักษณ์อันหลากหลายที่เราเลือกใช้ หรือนำเอามาสร้างเป็นอัตลักษณ์ของเรา

Hall (1999 อ้างถึงใน ศิรินาถ ปิ่นทองพันธุ์, 2546) เสนอว่า วัฒนธรรมก่อให้เกิดอัตลักษณ์ ทำให้เราแตกต่างจากคนกลุ่มอื่น ๆ โดยแบ่งวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ทราบถึงความแตกต่างไว้ 10 กลุ่มคือ

1. ระบบการสื่อสารและภาษา
2. ลักษณะท่าทางและการแต่งกาย
3. อาหารและนิสัยการบริโภค
4. เวลาและความสำนึก
5. การตอบแทนและการทักทาย
6. ความสัมพันธ์
7. ค่านิยมและบรรทัดฐาน
8. ความรู้สึกเป็นตัวเองและระยะห่าง
9. การพัฒนาด้านจิตใจและการเรียนรู้
10. ความเชื่อและทัศนคติ

Hall (1976, p. 258) อธิบายว่า เราสามารถสร้างภาพตัวแทนต้นแบบได้ โดยเลือกดึงเอาคุณสมบัติบางอย่างของบุคคลที่เด่นชัด มีชีวิตชีวา เข้าใจง่าย เป็นที่รับรู้ทั่วไปออกมาและลดทอนอัตลักษณ์บุคคลที่มีความน่าสนใจน้อยกว่าลงไป วิธีการลดทอนคือ 1. ทำให้คุณสมบัติเหล่านั้นสุดขั้วเกินจริง เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย 2. การสร้างอัตลักษณ์คู่ตรงข้ามออกมา 3. ให้ค่ากับคู่ตรงข้ามที่ถูกสร้างขึ้นไม่เท่ากัน เช่น ให้นำหนักความสำคัญและเชิงบวกกับด้านพระเอก ผู้ร้ายเป็นคู่ตรงข้าม การสร้างภาพตัวแทนนี้ต้องทำให้สอดคล้องกับรสนิยมทางชนชั้นของกลุ่มเป้าหมายด้วย

ในการศึกษาอัตลักษณ์ของบุคคลหรือชุมชนน่าจะศึกษาได้จากภาพตัวแทนที่แสดงออกมาเป็นสัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายอัตลักษณ์ซึ่งอาจจะแสดงผ่านสื่อต่าง ๆ หรือแสดงให้ผู้อื่นรับรู้ เช่น การใช้ภาษา ศาสนา เครื่องแต่งกาย และการบริโภค เป็นต้น

3. ประเภทของอัตลักษณ์

เออร์วิง ก็อฟมัน (Erving Goffman) นักสังคมวิทยา ได้แบ่งอัตลักษณ์ออกเป็น 2 ประเภท

และอธิบายลักษณะความแตกต่างและความเหมือนกันไว้ ดังนี้ อภิญา เฟื่องฟูสกุล (2546, หน้า 5-6, 27-28)

3.1 อัตลักษณ์ส่วนบุคคล (Personal identity) คือ ภาพของปัจเจกในสายตาคนอื่น ในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยสังคมจะมีวิธีการระบุอัตลักษณ์ส่วนบุคคลแตกต่างกันไป เช่น สังคมสมัยใหม่ใช้บัตรประชาชนหรือการพิมพ์ลายนิ้วมือระบุอัตลักษณ์บุคคล เป็นต้น ในขณะที่ Littlejohn and Foss (2008) อธิบายว่า อัตลักษณ์ส่วนบุคคล คือลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการมองตนเอง และเกิดขึ้นจากเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัว ในช่วงเริ่มแรกของชีวิต และจากสังคม

3.2 อัตลักษณ์ทางสังคม (Social identity) ของบุคคล คือ สถานภาพทางสังคม เช่น อาชีพ ชนชั้น เพศ ชาติพันธุ์ หรือศาสนาที่ปัจเจกบุคคลนั้นสังกัดอยู่ สังคมจะมีความคาดหวังหรือเรียกร้องว่า ปัจเจกบุคคลในวัย เพศ ชนชั้นนั้น ๆ ควรวางตนอย่างไร

ในขณะที่สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2553) ได้กล่าวว่าโดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่า อัตลักษณ์มี 2 ประเภท คือ อัตลักษณ์ของบุคคล กับอัตลักษณ์ร่วมของส่วนรวม/กลุ่ม อัตลักษณ์ทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวนี้ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ออก กล่าวคือ ในฐานะที่บุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม จึงทำให้กลุ่มกลายเป็นเป้าหมายสำคัญในการก่อรูปอัตลักษณ์ของบุคคล โดยการส่งผ่านลักษณะการหลาย ๆ ด้านของกลุ่มไปเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของสมาชิก ในอีกด้านหนึ่ง คงปฏิเสธไม่ได้ว่า อัตลักษณ์เป็นความจริงที่ถูกสร้างขึ้นทางสังคม (Social construction of reality) บุคคลจึงมีพื้นที่อิสระในการเลือกสรรและสร้างขึ้นใหม่ทางด้านอัตลักษณ์ของตนเอง และอัตลักษณ์ใหม่ที่บุคคลสร้างขึ้นอาจมีอิทธิพลต่อลักษณะการทางอัตลักษณ์ในบางด้านของกลุ่มได้อีกด้วย (Tanesini, 1997)

ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล เช่น สีผิว หรือสีของเส้นผม มิใช่เป็นเพียงความแตกต่างทางกายภาพที่ไร้ปฏิริยาในทางการเมืองใด ๆ ในทางตรงข้าม สีผิวเมื่อถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ อาจนำไปสู่สงครามที่ก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งชีวิต และทรัพย์สินจำนวนมากได้อย่างง่ายดาย ทำนองเดียวกับ อัตลักษณ์ของกลุ่มในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา เพศภาพ ซึ่งต่างเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการก่อรูปพฤติกรรมทางการเมืองของกลุ่มและบุคคล และในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมอย่างรุนแรงได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่ประชากรมีการแบ่งแยกกลุ่มอัตลักษณ์ต่าง ๆ โดยแต่ละกลุ่มต่างมีความผูกพันทางด้านอารมณ์ต่อกันอย่างทรงพลัง ในขณะที่รอยร้าวลึกระหว่างกลุ่มกลายเป็นบาดแผลแห่งความเครียดแค้น จนตกผลึกกลายเป็นบาดแผลแห่งความทรงจำที่ฝังแน่น ในกรณีดังกล่าวนี้ยังมีการเคลื่อนไหว เพื่อปฏิบัติการล้างแค้นต่อกัน ก็ยิ่งก่อให้เกิดบาดแผลฝังลึก อันนำไปสู่รอยร้าวที่ยากต่อการประสาน และยังมีรอยร้าวลึก ก็ยิ่งนำไปสู่การแก้แค้นระหว่างกันอย่างไม่จบสิ้น

จนกลายเป็นวงจรแห่งอุบาทว์ (Vicious circle) ที่ยากต่อการแก้ไขเยียวยา มีหน้าซ้ำวงจรอุบาทว์แห่งความรุนแรงและการทำลายล้างสามารถหล่อเลี้ยงให้ตัวเองมีชีวิตขึ้นมาใหม่ได้ และมีแนวโน้มที่จะพัฒนางจรให้ซับซ้อนแบบขยาย (Extended development of spiral) อันจะทำให้ความรุนแรงทวีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และนำไปสู่ความสูญเสียบ้างไม่มีวันหวนกลับอย่างเหลือคณานับ

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า อัตลักษณ์ของส่วนรวม จะก่อรูปขึ้นภายในกลุ่ม ยิ่งกลุ่มมีอายุยืนยาว ก็จะทำให้อัตลักษณ์สามารถตกผลึก/ ก่อตัวขึ้นได้อย่างเข้มแข็ง ในขณะที่กลุ่มชั่วคราว/ อายุสั้นที่รวมตัวกันภายในช่วงเวลาไม่กี่คำคืน ย่อมมีแนวโน้มที่จะไร้อัตลักษณ์หรือก่อเป็นรูปเป็นอัตลักษณ์ที่เปราะบางและสลายตัวได้ง่าย จึงอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มที่มีอายุยืนยาวมันคงจะมีค่านิยมทางวัฒนธรรม หรือความเชื่อร่วมกัน ทำหน้าที่ผูกมัด/ยึดโยงสมาชิกของกลุ่มเข้าไว้ด้วยกันอันทำให้เครือข่ายความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเกิดความเหนียวแน่น ในแง่นี้จึงอาจกล่าวได้ว่า อัตลักษณ์ได้ผนวกเอาวัฒนธรรมมารวมเป็นเนื้อเดียวกับตัวมันเองอีกด้วย (Laitin, 1998) เช่นอัตลักษณ์ของคนปักษ์ใต้สามารถแสดงให้ปรากฏได้ โดยผ่านการพูดภาษาท้องถิ่น ความเชื่อในศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจในความเป็นท้องถิ่นของตนเอง ชอบทำทนาย/ หัวหมอ/ ไม่ยอมแพ้ใคร แกงไตปลา สะตอ และลูกเนียง

แม้ว่าบุคคลจะสังกัดเป็นสมาชิกอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีการยึดถือความเชื่อ/ ค่านิยมทางวัฒนธรรมร่วมกัน แต่อาจไม่เคยพบเห็นหน้ากันมาก่อนก็เป็นไป หรืออาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกลุ่มจำนวนมากหาได้รู้จักกันเป็นการส่วนตัวไม่ (เช่น ความเป็นอิ้ว ความเป็นคนผิวดำ ความเป็นอุเทนถวาย ความเป็นศิษย์เก่าสวนกุหลาบ ความเป็นล้านนา ฯลฯ) กระนั้นก็ตาม สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน เพียงแต่ได้รับทราบว่าเขาแปลกหน้าผู้นั้นเป็นอุเทนถวายเช่นเดียวกับเรา ก็จะเกิดความรู้สึกว่า เขากับเรา เลือดสีเดียวกัน เป็นพวกเดียวกัน เกิดความไว้นือเชื่อใจ รู้สึกอบอุ่น/ สนิทสนม และมีความเชื่อว่า เลือดสีเดียวกันจะต้องไม่ฆ่ากัน หรือ เลือดสีเดียวกันจะต้องช่วยเหลือกัน

ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันทั้ง ๆ ที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน นั้น เกิดขึ้นได้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่กระทำผ่านตัวสื่อกลาง (Mediator) ซึ่งก็คือ กลุ่มนั่นเอง กล่าวคือ หนุมอุเทนถวายที่เกิดความรู้สึกว่าชายแปลกหน้าที่ใส่เครื่องแบบของอุเทนถวายเป็นพวกเดียวกับตน ความเชื่อดังกล่าววางอยู่บนพื้นฐานทางความคิดที่ว่า ตนเป็นสมาชิกหนึ่งของกลุ่ม และชายแปลกหน้าก็เป็นสมาชิกของกลุ่มเดียวกับเรา ดังนั้นจึงถือว่าทั้งสองต่างสังกัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันย่อมเป็นพวกเดียวกัน แต่ในหลายกรณีพบว่าขอบเขตของกลุ่มอัตลักษณ์มีพื้นที่กว้างขวางมาก เช่น ชาติ ประวัติศาสตร์การสร้างชาติย่อมแยกไม่ออกจากกระบวนการหล่อหลอมให้คนภายในรัฐชาติเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน โดยผ่านทางการสร้างตราประทับของอัต

อัตลักษณ์อย่างเดียวกัน ซึ่งในลักษณะกระบวนการดังกล่าวนี้จะต้องมีการสร้างจินตนาการร่วมกัน โดยการนำรัฐชาติไปเปรียบเทียบกับชุมชนที่มีขอบเขตแน่นอน ทำให้เกิด ชุมชนในจินตนาการ (Imagined community) พร้อมๆกับการสร้างภาษากลาง วัฒนธรรม และระบบสัญลักษณ์ที่ยึดถือร่วมกัน (Anderson, 1991) อันทำให้สมาชิกสามารถจินตนาการได้ว่า รัฐชาติของพวกตนมีรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่อยู่ในรัฐชาติเดียวกันจะสามารถยอมรับความเป็นพวกเดียวกันได้ (โดยไม่แบ่งแยก) ก็ต่อเมื่อพวกเขามีจินตนาการร่วมกันซึ่งก็คือ การสร้างสำนึกของความเป็นสมาชิกของชุมชนในจินตนาการเดียวกัน

จากคำอธิบายดังกล่าวจะเห็นว่าอัตลักษณ์ส่วนบุคคลและอัตลักษณ์ทางสังคมมีส่วนที่ซ้อนทับกันอยู่ เพราะอัตลักษณ์ เป็นการเชื่อมต่อกันระหว่างความเป็นปัจเจก (Individual) และสังคม (Social aspect) การสังคมกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล ทำให้มีระบบคุณค่าติดมากับบทบาทหน้าที่นั้น เช่น ความเป็นพ่อ ความเป็นศิษย์-อาจารย์ เป็นต้น ในมิตินี้อัตลักษณ์จึงเป็นเรื่องของการใช้สัญลักษณ์ (Symbolic aspect) ด้วย เพราะการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์แบบต่าง ๆ กระทำผ่านระบบสัญลักษณ์หลากหลายแบบ

นอกจากนี้จากการค้นคว้าพบว่า มีอัตลักษณ์อีกประเภทหนึ่งเรียกว่า อัตลักษณ์ร่วม สารานุกรมสังคมวิทยาเบสิคเวลด ได้นิยามไว้ว่า หมายถึงการมีความหมายร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งความหมายร่วมเหล่านี้เกิดจากความสนใจและประสบการณ์ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม เป็นการตอบคำถามว่าพวกเราเป็นใคร อัตลักษณ์ร่วมไม่ใช่สิ่งตายตัว เกิดขึ้นผ่านการต่อสู้ทางการเมือง ผ่านการเคลื่อนไหวทางสังคม ปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติทางสังคม (Ritzer, 2011) ในขณะที่ Olson (2009) อธิบายว่า หมายถึงชุดของความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งอัตลักษณ์ร่วมนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ในระดับปัจเจกหรืออัตลักษณ์ของบุคคล ตัวอย่างของอัตลักษณ์ร่วม เช่น บุคลิกภาพของกลุ่มโดยรวม เพศสภาพ ชาติพันธุ์ สภาพภาพอาชีพ เป็นต้น (Ashmore, Deaux & McLaughlin-Volpe, 2004) จากคำอธิบายข้างต้นจะพบว่า อัตลักษณ์ทางสังคม และอัตลักษณ์ร่วม มีลักษณะใกล้เคียงกัน

4. การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์

Littlejohn and Foss (2008) ได้อธิบายว่าเมื่อตั้งคำถามว่า “ฉันคือใคร” เรากำลังค้นหาภาพที่ประกอบขึ้นเป็นตัวเรา ที่เรียกว่า อัตลักษณ์บุคคล ทฤษฎีเกี่ยวกับอัตลักษณ์มีความหมายกว้างไปถึงเรื่องวัฒนธรรมด้วย

โดยลิตเติล จอห์น และฟอสส์ กล่าวว่า ไมเคิล เฮชต์ และคณะ (Michael Hecht and his colleagues) ได้นำเสนอทฤษฎีการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ (The Communication Theory of Identity: CTI) ไว้ โดยอธิบายว่าอัตลักษณ์เป็นจุดเชื่อมกันระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual) และ

สังคม (Societal) ส่วนการสื่อสารคือส่วนเชื่อมโยงจริง ๆ แล้วอัตลักษณ์คือ รหัสที่อธิบายความเป็นสมาชิกของชุมชนของเรา รหัสเหล่านี้ประกอบด้วยสัญลักษณ์ เช่น เสื้อผ้า คำพูด เป็นต้น

เชชต์ระบุว่าอัตลักษณ์ประกอบด้วยมิติของด้านอารมณ์ การเรียนรู้หรือปัญญา การกระทำหรือพฤติกรรม และมิติทางจิตวิญญาณ ผสมผสานกัน และเป็นแหล่งของแรงบันดาลใจและความคาดหวังของชีวิต โดยทั่วไปบุคคลจะมีอัตลักษณ์หลัก (Core identity) ที่อยู่คงที่ แต่อัตลักษณ์ก็เปลี่ยนแปลงได้ ไม่ใช่สิ่งตายตัว

การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างอัตลักษณ์และเป็นกลไกที่ทำให้อัตลักษณ์เปลี่ยนแปลง ความรู้สึกต่ออัตลักษณ์ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1. การมองตนเอง (Subjective dimension) และ 2. คนอื่นมองเราอย่างไร หรือเป็นมุมมองตัวเรา ที่เราได้เรียนรู้จากผู้อื่น (Ascribed dimension)

สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาอัตลักษณ์ของสมาชิกสหภาพในมุมมองความแตกต่างในมิติต่าง ๆ เช่น มาจากภูมิภาคเดียวกัน อาทิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) เหมือนกัน ภาคใต้เหมือนกัน มาจากตำบล อำเภอ จังหวัดเดียวกัน นอกจากนี้ยังศึกษาอัตลักษณ์ในมุมมองของคนในและคนนอก ได้แก่ ศาสนาเดียวกัน ยึดถือขนบประเพณีเดียวกัน การใช้ภาษาเดียวกันเพื่อประกอบการวิเคราะห์พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ลึกซึ้งในลักษณะเชิงประจักษ์ยิ่งขึ้น

วัฒนธรรมกับความขัดแย้ง

ในส่วนของแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมกับความขัดแย้งนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

พจนานุกรมของเวบสเตอร์ (Webster's Dictionary) กล่าวว่า ความขัดแย้ง (Conflict) มาจากภาษาละตินว่า Configere แปลว่า การต่อสู้ การสงคราม ความพยายามที่จะเป็นเจ้าของ การเผชิญหน้าเพื่อมุ่งร้าย การกระทำที่ไปด้วยกันไม่ได้ในลักษณะตรงกันข้าม การไม่ถูกกันเมื่อมีความสนใจ ความคิดหรือการกระทำที่ไม่ตรงกัน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) กล่าวว่า คำว่าความขัดแย้งนั้นหมายความถึงการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่มีลักษณะของความไม่เป็นมิตรหรือมีสถานที่ตรงกันข้าม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. จะต้องมีบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอย่างน้อยสองฝ่ายขึ้นไป มาเกี่ยวพันซึ่งกันและกันโดยมีปฏิสัมพันธ์บางอย่างต่อกัน

2. ต่างก็มีเป้าหมายร่วมเฉพาะ หรือค่านิยมร่วม (Value) ของกลุ่มที่เห็น ได้จริง หรือที่แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องมองเห็น
3. ปฏิสัมพันธ์ที่แสดงออกมาที่จะชี้ให้เห็นถึงความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น การข่มขู่ การสร้างแรงกดดันต่อฝ่ายตรงข้าม หรือการดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งชัยชนะ
4. แต่ละฝ่ายเผชิญหน้ากัน ลักษณะที่มีการกระทำที่ตรงข้ามต่อกัน และก็มีมีการกระทำที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน
5. แต่ละฝ่ายต่างก็พยายามที่จะสร้างสถานะของความไม่สมดุล หรือในลักษณะที่จะทำให้มีความเหนือกว่าทางด้านอำนาจต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นก็เพราะมีความแตกต่างระหว่างบุคคล และหรือกลุ่มบุคคลในสังคม อาจจะเป็นการแตกต่างกันในด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม (Culture) ทักษะคติ (Attitude) หรือลัทธินิยม (Ideology) นอกจากนั้นแล้ว ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่ เรื่องของผลประโยชน์โดยที่อาจจะเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเฉพาะคน หรือกลุ่มบุคคลก็ตามความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล และ/ หรือระหว่างบุคคลที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้นอาจจะต้องไปขัดแย้งกับผลประโยชน์ของกลุ่มอื่นหรือบุคคลอื่น และการขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นการขัดแย้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม หรือการเมืองก็ตาม ย่อมกล่าวได้ว่าเป็นการทำลายความสัมพันธ์อันดีของตน อันเป็นสาเหตุให้เกิดผลเสียที่ร้ายแรงเกิดขึ้นได้ในสังคม หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าความขัดแย้งของมนุษย์ก็คือ ความขัดแย้งทางสังคม (Social conflict) นั่นเอง ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social interaction) ทั้งนี้ก็เพราะว่า ความขัดแย้งจะเป็นรูปแบบใด ๆ ก็ตามจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้มีการติดต่อสัมพันธ์กันเสียก่อน และเมื่อมีการขัดแย้งเกิดขึ้นหมายความว่าได้เกิดมีการแตกแยกในความสัมพันธ์ของคนขึ้น

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict theory)

เป็นทฤษฎีแม่บทที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งของสังคมวิทยา เนื้อหาสาระของทฤษฎีสมัยใหม่ของทฤษฎีนี้ สืบเนื่องมาจากแนวความคิดของนักสังคมวิทยา ชาวเยอรมัน 2 คน คือ คาร์ล มากซ์ และยอร์จ ซิมเมล ซึ่งทฤษฎีการขัดแย้ง แม้จะถือกำเนิดในยุโรป ในเวลาใกล้เคียงกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ แต่เพิ่งจะได้รับความสนใจในอเมริกา เมื่อทศวรรษที่ 1950

ทั้ง คาร์ล มากซ์ และยอร์จ ซิมเมล วิจัยทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของพาร์สัน ว่าเน้นเรื่องระเบียบสังคมความสมดุลและกลไกในการรักษาดุลยภาพและความเป็นระเบียบมากเกินไป จนมองเห็นความไม่มั่นคง การเสียระเบียบและการขัดแย้งว่า เป็นพฤติกรรมระเบียบไปเสียหมด ความจริงสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตสังคมมนุษย์เท่า ๆ กับความระเบียบ ความสมดุลในสังคมนั้นเองเพียงแต่เป็นคนละด้านเท่านั้น”

นักทฤษฎีการขัดแย้งที่สำคัญ 1. คาร์ล มากซ์ (Karl Marx) 2. ยอร์จ ซิมเมล (George Simmel) 3. ราล์ฟ ดาห์เรนดอร์ฟ (Ralf Dahrendorf) และ 4. ลิวอิส โคเซอร์ (Lewis Coser)

1. ทฤษฎีความขัดแย้งของคาร์ล มากซ์ (Karl Marx, 1818-1883)

ทฤษฎีความขัดแย้งของมาร์กได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของเฮเกล มาร์กได้อธิบายแนวคิดของตนในเรื่องวัตตตามกฎของความขัดแย้งว่าศึกษาวิวัฒนาการของประวัติศาสตร์จะต้องศึกษาถึงการพัฒนาแห่งพลังของการผลิต (Power of production) เพราะความต้องการของคนก็เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือการดำรงชีพ วิธีการและทรัพยากร และความรู้ที่ใช้ในการควบคุมธรรมชาติ ระบบการผลิตเป็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในโครงสร้างทางสังคม ชนชั้นต่างในสังคม ความสัมพันธ์ทางทรัพย์สิน รวมถึงความคิดอ่านของคน (ทินพันธ์ นาคาคะ, 2541)

แนวคิดของ คาร์ล มากซ์ เชื่อว่าความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน เป็นกฎพื้นฐานของชีวิตเป็นสภาพปกติของสังคม โดยความขัดแย้งเริ่มที่เศรษฐกิจซึ่งหลีกเลี่ยงได้ยาก แล้วจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคม และเชื่อในการใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สังคม โดยอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาความขัดแย้งทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีความขัดแย้งของคาร์ล มากซ์ ได้อธิบายว่าสังคมเป็นอย่างไร และมีแนวทางในการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างไร (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542, หน้า 157-158) คาร์ล มากซ์ ได้เขียนหนังสือหลายเล่มเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ทุนนิยม วัฒนธรรม เทคโนโลยี ความขัดแย้งระหว่างชนชั้น และอุดมการณ์ สำหรับการขัดแย้งของทฤษฎีสังคมวิทยานั้น คาร์ล มากซ์ เชื่อว่าความร่ำรวยและอำนาจถูกกระจายอย่างไม่เท่าเทียมกันในสังคม เขาจึงไม่สนใจว่าความยินยอมพร้อมใจในสังคมทำงานอย่างไร แต่สนใจว่า คนกลุ่มหนึ่งดำรงการครอบงำสังคมไว้ได้อย่างไร ซึ่ง คาร์ล มากซ์ ก็ได้อธิบายอย่างหนักแน่นว่า มุมมองและสามัญสำนึกของผู้คนถูกรอบงำด้วยสิ่งที่เรียกว่า อุดมการณ์

ทฤษฎีความขัดแย้ง คาร์ล มากซ์ มีฐานคติสำคัญมี 3 ประการ คือ

1. องค์การทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการเป็นเจ้าของทรัพย์สินเป็นผู้กำหนดรูปแบบขององค์กรอื่น ๆ ในสังคม
 2. องค์การเศรษฐกิจของสังคมใด ๆ ย่อมเป็นต้นกำเนิดการขัดแย้งเชิงปฏิวัติระหว่างชนชั้นในสังคมนั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นเสมอเป็นกระบวนการวิภาษวิธี (Dialectics และจะเกิดเป็นยุคสมัยเป็นสมัยแบ่งสังคมออกเป็นกลุ่มเป็นพวก
 3. การขัดแย้งจะมีลักษณะเป็น 2 หลัก (Dipolar) ได้แก่
 - 3.1 ชนชั้นที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ
 - 3.2 ชนชั้นที่มีอำนาจและเป็นเจ้าของทรัพย์สิน
- คาร์ล มากซ์ มีแนวคิดในแนวทางโครงสร้างหน้าที่นิยมโดยมองสถาบันต่าง ๆ ในสังคม

ทำหน้าที่เพื่อรักษาความสอดคล้องประสาน กันทางสังคม แต่ความสอดคล้องประสานกันให้อำนาจในการควบคุม คือ ชนชั้นปกครองหรือชนชั้นที่มีอำนาจและเป็นเจ้าของทรัพย์สินแก่คนกลุ่มหนึ่ง คือ ชนชั้นที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อุดมการณ์ หรือจิตสำนึกที่ผิดพลาด

คาร์ล มากซ์ เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงของทุกๆสังคมจะมีขั้นตอนของการพัฒนาทางประวัติศาสตร์ 5 ขั้น โดยแต่ละขั้นจะมีวิธีการผลิต (Mode of production) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจของการผลิต (Forces of production) ซึ่งได้แก่ การจัดการด้านแรงงาน ที่ดินทุน และเทคโนโลยีกับความสัมพันธ์ทางสังคมของการผลิต (Social relation of production) ซึ่งได้แก่ เจ้าของปัจจัยการผลิตและคนงานที่ทำหน้าที่ผลิต แต่ในระบบการผลิตแต่ละระบบจะมีความขัดแย้งระหว่างชนชั้นผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตกับผู้ใช้แรงงานในการผลิต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เป็นโครงสร้างส่วนล่างของสังคม (Substructure) และเมื่อ โครงสร้างส่วนล่างมีการเปลี่ยนแปลงจะมีผลทำให้เกิดการผันแปรและเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างส่วนบนของสังคม (Superstructure) ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคม เช่น รัฐบาล ครอบครัว การศึกษา ศาสนา และรวมถึง ค่านิยม ทัศนคติ และบรรทัดฐานของสังคม ลำดับขั้นของการพัฒนาทางประวัติศาสตร์ของมาร์กซ์ ดังนี้

1. ขั้นสังคมแบบคอมมิวนิสต์ดั้งเดิม (Primitive communism) กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเป็นของเผ่า (Tribal ownership) ต่อมาเผ่าต่าง ๆ ได้รวมตัวกันเป็นเมือง และรัฐ ทำให้กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเปลี่ยนไปเป็นของรัฐแทน
2. ขั้นสังคมแบบโบราณ (Ancient communal) กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเป็นของรัฐ (State ownership) สมาชิกในสังคมได้รับกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนตัวที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ ซึ่งได้แก่ เครื่องใช้ส่วนตัว และทาส ดังนั้นทาส (Slavery) จึงเป็นกำลังสำคัญในการระบบการผลิตทั้งหมด และต่อมาระบบการผลิตได้เกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าของทาสและทาส
3. ขั้นสังคมแบบศักดินา (Feudalism) กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเป็นของขุนนาง คือ ที่ดิน โดยมีทาสเป็นแรงงานในการผลิต
4. ขั้นสังคมแบบทุนนิยม (Capitalism) กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเป็นของนายทุน คือ ที่ดิน ทุน แรงงาน และเครื่องจักร โดยมีผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ผลิต
5. ขั้นสังคมแบบคอมมิวนิสต์ (Communism) กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเป็นของทุกคน ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่มีใครเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

ตามแนวความคิดของมาร์กซ์ ลำดับขั้นของการนำไปสู่การปฏิวัติของชนชั้นล่างของสังคมเกิดจากกระบวนการดังต่อไปนี้

1. มีความต้องการในการผลิต

2. เกิดการแบ่งแยกแรงงาน
3. มีการสะสมและพัฒนาทรัพย์สินส่วนบุคคล
4. ความไม่เท่าเทียมทางสังคมมีมากขึ้น
5. เกิดการต่อสู้ระหว่างชนชั้นในสังคม
6. เกิดตัวแทนทางการเมืองเพื่อทำการรักษาผลประโยชน์ของแต่ละชนชั้น
7. เกิดการปฏิวัติ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามแนวความคิดของมาร์กซ์ เป็นการต่อสู้ระหว่างชนชั้นในสังคม โดยใช้แนวความคิดวิชาวิธี (Dialectical) ที่เริ่มจากการกระทำ (Thesis) ซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการกระทำ (Antithesis) และเกิดการกระทำแบบใหม่ (Synthesis) ตามมา

เมื่อพิจารณากรณีของสภาพแรงงานตามแนวคิดของมาร์กซ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของกลุ่มชนกลุ่มหนึ่งในสังคมมักจะมีปรากฏการณ์ของความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ ซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวนี้มีทั้งลักษณะที่ปรากฏให้เห็นได้ด้วยการแสดงออกอย่างชัดเจน กับที่ไม่ปรากฏให้เห็นโดยการเก็บเอาความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านั้นเอาไว้ในจิตใจ ความขัดแย้งดังกล่าวเกิดขึ้นได้ก็เพราะว่าในสังคมของผู้ที่ใช้แรงงานนั้น ได้มีการปะทะสังสรรค์ต่อกัน และมีการติดต่ออาชีพการงานกันอย่างแพร่หลายอยู่ตลอดเวลาตามลักษณะของสังคมอุตสาหกรรม (Industrial societies) ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร (Communication) โดยปราศจากหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) นั้นย่อมจะมีโอกาสไม่เข้าใจกันหรือมีการบาดหมางใจกันได้โดยง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิสัยของมนุษย์ ซึ่งเป็น ปุถุชน ย่อมมีจิตใจแตกต่างกันออกไป ความแตกต่างกันในด้านความรู้ การศึกษา ทักษะ ความเชื่อถือ และผลประโยชน์ ตลอดจนกระทั่งความแตกต่างกันในทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม หรือขนบธรรมเนียมประเพณีด้วย สิ่งเหล่านี้เองได้ทำให้วิถีชีวิตหรือแบบแผนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งสองฝ่ายนั้นไม่เหมือนกัน และไม่เป็นที่ไปในแนวทางเดียวกัน ย่อมจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง การแตกแยกกันได้โดยง่าย

ความขัดแย้งนั้นอาจจะแสดงออกในรูปแบบของการโต้เถียง (Disputes) หรือเกิดการต่อสู้ระหว่างสองฝ่ายที่แสดงออกมาด้วยการเป็นศัตรู การแทรกแซงจากฝ่ายตรงกันข้าม หรือ การไม่ให้ความร่วมมือต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งความขัดแย้งนั้นถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ด้านสังคม จึงอาจจะเกิดขึ้นได้เสมอระหว่างบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ต่างกลุ่มกัน หรือ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535)

โดยที่ความขัดแย้งทางด้านแรงงานนั้นนับได้ว่า เป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งได้แสดงออกให้เห็นถึง ความไม่เข้าใจกันในสภาพปัญหา และ วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน หรืออาจจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์บางประการ จึงได้เกิดความอ่อนแอหรือเกิดอุปสรรคต่อสภาพแรงงาน

ที่จะแสดงกิจกรรมในลักษณะของการเป็นองค์กรตัวแทนของบรรดาลูกจ้าง ไม่สามารถจะบรรลุในวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดองค์กรตัวแทนของบรรดาสมาชิกของผู้ที่ใช้แรงงานที่เข้มแข็ง อันจะก่อให้เกิดความสงบสุขในวงการทางอุตสาหกรรม (Dustrial Peace) ขึ้นได้ในที่สุด ความขัดแย้งนั้นพอจะสรุปได้ว่ามีอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การสื่อความหมายที่ผิดจะเป็นแหล่งของความขัดแย้งได้ ถ้าการสื่อความหมายนั้นได้มีการใช้ภาษาที่ทำให้การสื่อความหมายผิดไปหรือได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ มีการรบกวนในการสื่อสารจนทำให้ไม่อาจรับข่าวสารในความหมายที่ถูกต้องได้
2. โครงสร้างองค์กร องค์กรที่ได้มีการวางแผนหรือได้มีการดำเนินงานไม่ได้จนทำให้เกิดความแตกต่างกันด้านอำนาจบารมีในองค์กร งานไม่มีอิสระเท่าเทียมกัน มีความไม่ชอบธรรมในด้านเป้าหมายและการให้รางวัล หรือแม้กระทั่งมีปัญหาด้านทรัพยากรขัดแย้งกันในด้านบทบาทและความไม่ชัดเจนในเรื่องของความรับผิดชอบ
3. พฤติกรรมบุคคล จะมีความขัดแย้งกันมากขึ้น ถ้ามีคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพที่ขัดแย้งกัน มีความไม่พอใจกันในด้านบทบาท และมีความแตกต่างกันในด้านเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม รูปแบบความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ยังไม่ปรากฏว่ามีความรุนแรงเลยแม้แต่น้อย ดังนั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่ควบคุมความรุนแรงให้อยู่ในกรอบและเงื่อนไขที่จะสามารถทำให้ความรุนแรงลดน้อยหรือบรรเทาลง

2. ทฤษฎีการขัดแย้งของ ยอร์จ ซิมเมล (George Simmel)

George Simmel (1858-1918) มีแนวความคิดว่าความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์แบบหนึ่ง (Sociation) ที่เกิดขึ้นในกลุ่มสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายแสดงให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย โดยเป็นผลจากการที่มีความรู้สึกเข้าข้างตนเองมากกว่าเข้าข้างฝ่ายอื่น ความขัดแย้งมีอยู่ทุกองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคม ผลของความขัดแย้งคือจะเกิดความกลมเกลียวภายในกลุ่ม แต่ความกลมเกลียวภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มก็จะเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งด้วย (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542, หน้า 159-161) ผลงานของซิมเมลเกี่ยวกับความขัดแย้งปรากฏในหนังสือของเขาชื่อ Soziologie แนวคิดที่สำคัญบางประการของซิมเมลเกี่ยวกับความขัดแย้ง คือ

1. ความขัดแย้งทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวในกลุ่ม

ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะทำให้เกิดการรวมตัวกันภายในกลุ่มความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะบังคับให้กลุ่มมีการประสานงานที่ดีและมีผู้นำเกิดขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยให้กลุ่มสร้าง

ของเขตของกลุ่มขึ้นมาซึ่งจะทำให้ทราบว่าใครเป็นสมาชิกของกลุ่มเรา หรือใครเป็นพวกเราบ้าง ความขัดแย้งลดความเบี่ยงเบนหรือความบาดหมางภายในกลุ่มเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการต่อกรหรือจัดการกับฝ่ายตรงข้ามความขัดแย้งช่วยจัดระบบและประสานทรัพยากรต่าง ๆ ทางสังคมเสียใหม่ และช่วยสร้างหรือพัฒนาความสัมพันธ์ชนิดใหม่กับฝ่ายตรงข้าม

2. ความกลมเกลียวภายในกลุ่มเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง

ความกลมเกลียวทำให้เกิดความขัดแย้งเช่นเดียวกับเป็นผลที่เกิดจากความขัดแย้ง หากทั้งสองฝ่ายที่มีความกลมเกลียวกันมาก เช่น คู่สมรส หุ้นส่วน มักจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับความขัดแย้ง ความจริงนั้นความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดเรื้อรังในความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดใด ๆ เพราะต่างฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลต่อกันในชีวิต ถ้าหากความสัมพันธ์ที่มีต่อกันเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดกัน ความขัดแย้งอาจไม่เกิดก็ได้ เช่น พฤติกรรมที่ไม่สุภาพของคนขายของซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดกับเรา พฤติกรรมของเขามีผลเพียงเล็กน้อยต่อเรา ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันจะทำให้เราเกิดอารมณ์รุนแรงและตอบโต้กลับไป ความรักของสองคนเบ่งบานเพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อกัน ในทางตรงกันข้ามความเกลียดชังอย่างแสนสาหัสก็เกิดจากการเลิกรากัน และกันอีกไม่ได้ บุคคลที่หนีออกมาจากกลุ่มด้วยเหตุผลอะไรก็ตาม มักจะเป็นคนที่เคยมีความสัมพันธ์อย่างดียิ่งในกลุ่มเดิม บุคคลที่มีความคับข้องใจมากที่สุดในกลุ่ม คือบุคคลที่เคยมีแรงจูงใจอย่างมากที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม

3. ความกลมเกลียวระหว่างกลุ่มเป็นสาเหตุทำให้เกิดการขัดแย้ง

ความกลมเกลียวระหว่างกลุ่มก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งเช่นเดียวกันกับความกลมเกลียวภายในกลุ่ม กลุ่มสองกลุ่มที่มีความกลมเกลียวกันอย่างดีโดยมีความผูกพันกับแบบใดแบบหนึ่ง เช่น มีความสนใจร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ใช้ภาษาพูดเดียวกัน อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน มาจากท้องถิ่นเดียวกัน หรือมีความคล้ายกันทางวัฒนธรรมสังคม เศรษฐกิจ หรือแนวคิดทางการเมือง อาจเกิดความขัดแย้งที่รุนแรงได้

สาระความคิดเกี่ยวกับองค์การสังคมของชิมเมล

1. ความสัมพันธ์ทางสังคมจะเกิดขึ้นในภาวะสังคมเป็นระบบ ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมอาจจะสืบเนื่องมาจากกระบวนการทางอินทรีย์ภาพสองกระบวนการ คือ กระบวนการก่อสัมพันธ์และการแตกสัมพันธ์
2. กระบวนการดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากทั้งแรงขับสัญชาตญาณและความจำเป็นอันสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ทางสังคมประเภทต่าง ๆ
3. กระบวนการขัดแย้งเป็นสิ่งเก่าแก่แต่โบราณของสังคม แต่ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นสิ่งทำลายระบบสังคมหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเสมอ

4. ตามความเป็นจริงแล้ว การขัดแย้งเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่ดำเนินไปเพื่อดำรงรักษาสังคมหรือส่วนประกอบบางอย่างของสังคม

สังคมนายทุนปัจจุบันปฏิบัติตามแนวทางของ ซิมเมล คือ สังคมการประนีประนอมมากกว่าสังคมลัทธิสังคมนิยม

3. ทฤษฎีการขัดแย้งของราล์ฟ ดาร์เรนคอร์ท (Ralf Dahrendorf)

Dahrendorf (1929-2009) (1968, p. 125) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่ปฏิเสธแนวความคิดของมาร์กซ์ที่ว่าชนชั้นในสังคมเกิดจากปัจจัยการผลิต และเสนอว่า ความไม่เท่าเทียมกันในสังคมเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของสิทธิอำนาจ (Authority) เขาเห็นว่า ความขัดแย้งสามารถทำให้โครงสร้างมีการเปลี่ยนแปลงได้ ประเภทของการเปลี่ยนแปลง ความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลง และขนาดของการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลง เช่น อำนาจของกลุ่ม ความกดดันของกลุ่ม ความขัดแย้งกันเกิดจากบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ พวกกัน แย่งชิงทรัพยากรและสิทธิอำนาจที่มีอยู่ในโครงสร้างสังคม

กลุ่มที่เกิดขึ้นภายในสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภท คือ กลุ่มที่มีสิทธิอำนาจกับกลุ่มที่ไม่มีสิทธิอำนาจ ทั้งสองฝ่ายซึ่งต่างก็มีผลประโยชน์แอบแฝง (Latent interest) อยู่เบื้องหลัง ดังนั้น แต่ละฝ่ายจึงต้องพยายามรักษาผลประโยชน์ของตนเองไว้ คดขยี้ผู้นำทำหน้าที่ในการเจรจา เพื่อปรองดองผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ระวังความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะรุนแรงมากหรือรุนแรงน้อยขึ้นอยู่กับจัดการและการประสานผลประโยชน์ของกลุ่มที่ครอบงำ และเสนอความคิดว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นผลมาจากความกดดันจากภายนอกโดยสังคมอื่น ๆ และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมสามารถควบคุมได้ด้วยวิธีการประนีประนอม

ข้อเสนอหลักทฤษฎีความขัดแย้งของเขา คือ

1. การขัดแย้งมีโอกาสเกิดขึ้นได้ ถ้าหากสมาชิกของกลุ่มขัดแย้งว่าผลประโยชน์ของตนคืออะไร และสามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อมุ่งผลประโยชน์นั้น
2. ความขัดแย้งจะเข้มข้นหากมีเงื่อนไขทางเทคนิค เงื่อนไขทางการเมือง เงื่อนไขทางสังคม
3. ความขัดแย้งจะมีความเข้มข้น หากการสับเปลี่ยนโยกย้ายบุคคลไปมาระหว่างกลุ่มที่มีอำนาจกับกลุ่มผู้ไม่มีอำนาจซึ่งเป็นไปได้โดยยาก
4. ความขัดแย้งจะมีความเข้มข้น หากการกระจายสิทธิอำนาจและรางวัลเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน
5. ความขัดแย้งจะรุนแรง หากเงื่อนไขการรวมกลุ่มคนด้านเทคนิคการเมือง และด้านสังคมไม่อำนวยหรือให้ทำได้น้อย

6. ความขัดแย้งรุนแรง หากมีการเสียผลประโยชน์ในการแบ่งรางวัล เนื่องจากเปลี่ยนเกณฑ์จากเกณฑ์ตายตัวไปเป็นเกณฑ์เชิงเปรียบเทียบ

7. ความขัดแย้งจะรุนแรงถ้ากลุ่มขัดแย้งไม่สามารถสร้างข้อตกลงควบคุมการขัดแย้งได้

8. ความขัดแย้งที่เข้มข้น จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างและการจัดการองค์กรสังคมแห่งการขัดแย้ง

9. ความคิดขัดแย้งที่รุนแรง จะก่อให้เกิดอัตราการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างและการจัดระเบียบใหม่ในองค์กรสังคมที่จะเกิดการขัดแย้งนั้นอย่างสูง

4. ทฤษฎีการขัดแย้งของ ลิวอิส เอ. โคเซอร์ (Lewis A. Coser)

Lewis A. Coser (1913-2003) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ในหนังสือ The function of social conflict (1956) ได้จำแนกความขัดแย้งออกเป็น 3 แบบ คือ

1. เมื่อบุคคลอยู่ระหว่างเป้าหมายที่ตนปรารถนาสองอย่างที่ต้องเลือก (Approach-approach conflict)

2. เมื่อบุคคลพบกับเป้าหมายสองอย่าง ซึ่งเป็นทั้งเป้าหมายที่ตัวเองชอบและไม่ชอบ (Approach-avoidance conflict)

3. เมื่อบุคคลอยู่ระหว่างเป้าหมายสองอย่างที่ตนเองไม่ชอบทั้งคู่ (Avoidance-avoidance conflict) นักวิชาการทางมนุษยวิทยา มองความขัดแย้งว่าเป็นผลมาจากความปรารถนา หรือเป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ อาจมาจากการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรม และเป็นแบบฉบับของพฤติกรรมการปรับตัวของมนุษย์ เช่น ความก้าวร้าว ความร่วมมือ หรือการแข่งขัน เมื่อเกิดผลประโยชน์และค่านิยมที่ไปด้วยกันไม่ได้

ลิวอิส เอ. โคเซอร์ ได้ขยายแนวคิดของซิมเมลให้กว้างขวางออกไปอีก มองว่าการขัดแย้งนั้น ไม่ได้มีผลเสียหายอย่างเดียว แต่มีผลในทางสร้างสรรค์หรือมีผลในทางดีด้วย เขามองว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งด้านบวกและด้านลบ และอธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมบูรณ์แบบสักทีอย่างสมบูรณ์เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทั้งในความเกลียดและความรักต่างก็มีความขัดแย้งทั้งสิ้น ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยก และทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้ เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตร และความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน เขามีความเห็นว่าการขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้ เพราะหากสมาชิกในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่ เขาจะพยายามทำการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์นั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขาได้ นอกจากนี้ เขายังเสนอว่า ความขัดแย้งยังสามารถทำให้เกิดการแบ่งกลุ่ม ลดความเป็น

ปรับปรุงพัฒนาความซับซ้อนของโครงสร้างกลุ่มในด้านการจัดแข่งและร่วมมือและสร้างความแปลกแยกกับกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น

โคเซอร์ ได้พัฒนาแนวคิดความขัดแย้งในการบูรณาการทางสังคมขึ้นอีก 16 ข้อคือ

1. ความขัดแย้งกับกลุ่มอื่นนำไปสู่การสร้างเอกลักษณ์และการสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม

2. ความขัดแย้งในบางครั้งช่วยรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มได้ โดยยอมให้ระบายความกดดันออกไปบ้าง

3. ความขัดแย้งจริงมีจุดประสงค์ ความขัดแย้งไม่จริงมุ่งลดความตึงเครียด

4. ความขัดแย้งเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นได้ในสภาพที่มีปฏิสัมพันธ์กัน

5. ความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดจะมีความขัดแย้งเช่นเดียวกับมีสันติภาพ

6. ความสัมพันธ์มีมากอารมณ์พฤติกรรมจะมากขึ้นตามไปด้วย

7. ความขัดแย้งบางครั้งนำไปสู่การหลุดของความขัดแย้งออกไปและยืนยัน

ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายใหม่

8. ความสัมพันธ์ที่ไม่แข็งแรงอาจถดถอยจากความขัดแย้งและในความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งบ่อยครั้งที่แสดงถึงความขัดแย้ง

9. ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะทำให้เกิดความกลมเกลียว การรวมอำนาจ การเคลื่อนย้ายทรัพยากร

10. ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกยิ่งเพิ่มมากขึ้น ความอดทนต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนภายในจะลดลง

11. ความต้องการที่จะมีความสามัคคีภายในกลุ่ม บางครั้งจะนำกลุ่มไปขัดแย้งกับกลุ่มอื่น

12. การแสดงสัญลักษณ์ของกลุ่มยิ่งมากเท่าใดความเป็นศัตรูกับกลุ่มอื่นย่อมเพิ่มมากยิ่งขึ้น

13. เพิ่มความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่าง ๆ จะนำไปสู่การขยายความสัมพันธ์ การสร้างบรรทัดฐานอย่างใหม่และยืนยันบรรทัดฐานเดิม รวมถึงการเพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกในสังคม

14. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบางครั้งเป็นการกระทำที่ปรารถนาให้อีกกลุ่มหนึ่งรวมตัวกัน

15. ความขัดแย้งเป็นการทดสอบอำนาจ

16. ความขัดแย้งนำไปสู่กระบวนการรวมตัวกัน และแสวงหาพันธมิตร

ทฤษฎีความขัดแย้งของโคเซอร์เป็นการมองว่า ระเบียบที่มีอยู่ใน โครงสร้างหน้าที่นิยม นั้นก็สามารถก่อความขัดแย้งได้ หากมันมีความเป็นระเบียบมากเกินไปหรือน้อยเกินไป จะเห็นว่า ทุกสังคมจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไม่ได้ ความคิดของโคเซอร์จึงอยู่กึ่งกลางระหว่างความขัดแย้ง กับโครงสร้างหน้าที่นิยม โคเซอร์ มองความขัดแย้งเหมือน ซิมเบล ที่เห็นว่า ความขัดแย้งไม่จำเป็น จะต้องส่งผลทางด้านลบเสมอ แต่มันเป็นการบูรณาการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ได้และเมื่ออยู่ในกฎระเบียบใหม่ มันก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงอีก สังคมก็จะต้องมีการโต้เถียง เกิดความรุนแรง ขัดแย้ง เบี่ยงเบน เพราะสังคมจะต้องปฏิสัมพันธ์กัน สังคมไม่จำเป็นจะต้องทำ หน้าที่เสมอไป เพราะทำให้มนุษย์เกิดความตึงเครียดและมักจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นอีก (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542, หน้า 162-166)

3. การเรียนรู้พฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ไขความขัดแย้ง

มนุษย์มีความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของสังคม การที่เราจะ อยู่ร่วมกันได้ในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน แม้ว่าเราอาจจะไม่เห็นด้วยกับบาง วัฒนธรรม แต่ก็ต้องเข้าใจความหมายหรือเหตุผลที่มีการกระทำเช่นนั้น ยกตัวอย่างเช่น ชาวอาฟริกันเผ่าหนึ่ง ภูมิใจว่าเป็นเผ่าที่มีความกตัญญูต่อบิดามารดา ทุกปีในวันเกิดพ่อหรือแม่ ลูก ทุกคนจะต้องมาชุมนุมกันอย่างพร้อมเพรียงที่บ้านของพ่อแม่ เพื่อประกอบพิธีกรรมแสดงความ กตัญญู ในพิธีกรรมนั้นลูกจะเชิญพ่อแม่เจ้าของวันเกิดให้ปีนต้นไม้ แล้วลูกทุกคนช่วยกัน เขย่าต้นไม้ ถ้าพ่อหรือแม่ยังมีกำลังแข็งแรง พวกเขาจะแสดงความยินดีโห่ร้องกันอย่างสุดขีด เพราะพ่อหรือแม่นั้นมีสิทธิที่จะมีชีวิตต่อไปได้อีก จากนั้น 1 ปีปีหน้ามาเขย่าต้นไม้กันใหม่ ปีใดพ่อหรือแม่นั้นไม่สามารถยืคต้นไม้ไว้ได้ หล่นลงมา ลูกทุกคนซึ่งถือหอกเตรียมพร้อมอยู่ได้ ต้นไม้นั้นจะต้องช่วยกันแทงให้ตาย ใครไม่แทงถือว่าอกตัญญูอย่างร้ายแรง (ศรีเพ็ญ สุภพิทยากุล, 2542) การทำความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างถ่องแท้ แม้เราอาจจะไม่เห็นด้วยกับ การใช้ความรุนแรงก็จะเป็นก้าวสำคัญต่อไปในการแก้ไขความขัดแย้งและการอยู่ร่วมกัน กล่าวคือ เราจะมี ความเข้าใจว่าทำไมเขาจึงคิด เชื่อและทำเช่นนั้น

กาย โอลิเวอร์ ฟิว (Guy Oliver Faure) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการความขัดแย้งจาก มหาวิทยาลัยซอร์บอน ปารีสเห็นว่าวัฒนธรรมในบางประเทศ เช่น แอฟริกา จีนและอีกหลายแห่ง มีความแตกต่างจากวัฒนธรรมตะวันตก เช่น ความเชื่อว่าวิญญาณบรรพบุรุษจะกลับมาเข้าร่วมใน กระบวนการแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นหรือสัมผัสได้ชัดเจน และชาวตะวันตก อาจจะไม่เข้าใจถึงความเชื่อดังกล่าว ชาวตะวันตกจะตระหนักได้ว่าการกินแบบเขาไม่ได้เป็นสากล เมื่อเขาอยู่ในประเทศจีนซึ่งใช้ตะเกียบคู่เดียวกับกินข้าว เขกเช่นเดียวกับปลาที่จะไม่รู้ว่ายู่น้ำ จะมา รู้ตัวเมื่อไม่มีน้ำอยู่ จึงต้องเข้าใจว่าวัฒนธรรมไม่ได้มีวัฒนธรรมเดียว วัฒนธรรมบางอย่างก็ไม่ได้

เห็นได้ชัดเจน แต่มีนัยซ่อนอยู่ (Faure, 2009) ในขณะที่บางวัฒนธรรมคู่เจรจาจะเน้นการเจรจากันที่เนื้อหาสาระ โดยไม่ได้เน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ในบางวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์จะต้องมาก่อน ประเด็นในการพูดคุยกันเป็นเรื่องรองลงไป จะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กันก่อนที่จะนำไปสู่การเจรจากันจริง ๆ ซึ่งมีความสำคัญอันจะนำไปสู่กระบวนการและผล

นอกจากการเข้าใจตัวอย่างจากสหรัฐอเมริกาในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันว่าเป็นประโยชน์ในการเจรจาแล้ว ยังมีตัวอย่างการทำความเข้าใจวัฒนธรรมการเจรจาในภาพรวมของสหรัฐอเมริกา Tommy Koh อดีตเอกอัครราชทูตจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีโอกาสได้เข้าร่วมสังเกตการณ์การเจรจาของสหรัฐอเมริกาในเวทีระหว่างประเทศเป็นเวลาหลายสิบปี ได้อธิบายจุดอ่อนและจุดแข็งของนักเจรจากับด้านการเมืองของสหรัฐอเมริกาไว้ว่า จุดแข็งคือ 1. เตรียมตัวดี 2. อธิบายได้ชัดเจน 3. เน้นสิ่งที่ปฏิบัติได้ 4. มีความสามารถในการรับรู้มุมมองของคนอื่น และตระหนักว่าการเจรจาไม่ได้เป็นการแพ้ชนะ 5. เข้าใจและรับได้ถึงการยอมให้อีกฝ่ายได้รับบางสิ่ง 6. มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา จุดอ่อนคือ 1. ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานในรัฐบาล (Intergovernment agency) นำมาสู่ปัญหาภายในทีมในการหาข้อตกลงร่วม 2. การแยกอำนาจการเมือง (Separation of political power) ระหว่างประธานาธิบดีและสภา Congress 3. อิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ 4. อิทธิพลของสื่อในการแทรกแซง 5. นักเจรจาขาดความอดทน 6. วัฒนธรรมที่ไม่อ่อนไหวหรือตอบสนองไว (Insensitivity) แต่แม้ว่า Koh จะพูดถึงคุณลักษณะนักเจรจากับด้านการเมืองของอเมริกันในภาพรวม แต่เขาก็เน้นให้คำนึงถึงลักษณะปัจเจกด้วยในการเจรจา

สำหรับวัฒนธรรมชาติไทยที่กล่าวได้ว่าเป็นวัฒนธรรมของคนทั้งชาติ เช่น การเคารพผู้อาวุโส วัฒนธรรมการเล่นพวักพ้อง การไม่เผชิญหน้าตรง ๆ แต่หันไปใช้วิธีการนินทาผู้มีอำนาจ รวมถึงความเชื่อที่ห้ามไม่ให้จับหัวกันเว้นแต่เป็นเพื่อนสนิท เป็นต้น กล่าวอย่างเฉพาะเจาะจงถึงวัฒนธรรมไทยในกระบวนการเจรจาใกล้เกลี้ยโดยคนกลางในสังคมไทยมีมานานแล้ว โดยเฉพาะในสังคมชนบทที่ผู้หลักผู้ใหญ่หรือพ่อใหญ่ แม่ใหญ่ มีบทบาทอยู่มาก ทางภาคอีสานเราเรียกว่าระบบ เจ้าโคตร ซึ่งตัวเจ้าโคตรเอง คือ ปู่ย่า ตายาย (เจ้าโคตรมีทั้งผู้ชายและหญิง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย) ที่เป็นที่เคารพนับถือของลูกหลานตระกูลนั้น หรือแม้แต่คนละตระกูล เนื่องจากมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ยุติธรรม มีความน่าเคารพยำเกรง น่าเชื่อถือ เจ้าโคตรจะทำหน้าที่คนกลางในกรณีมีข้อขัดแย้งกันในครอบครัวหรือแม้แต่ในชุมชน เมื่อเจ้าโคตรเสนอแนะอะไร ผู้เกี่ยวข้องก็มักจะทำตาม แต่เมื่อกระบวนการยุติธรรมจากระบบส่วนกลางเข้ามา มีบทบาทอย่างเป็นทางการระบบเจ้าโคตรก็ค่อย ๆ หายไป (อุดม บัวศรี, 2546) ทางเหนือก็มีระบบที่เรียกว่า แก่เหมือง แก่ฝ่าย ซึ่งบทบาทจะเน้นไปในเรื่องของการแก้ปัญหา แบ่งปันทรัพยากรน้ำ เป็นเรื่องหลัก เป็นผู้นำ

ชาวบ้านในการจัดการน้ำ เป็นผู้ที่มีมือทำงานก่อนคนอื่น มิใช่เจ้านายแต่เป็นผู้ปฏิบัติให้ชาวบ้านคนอื่น ๆ ทำตาม ตัวอย่างเช่น กรณีการตอกหลักฝายแก่งเหมืองแก่งฝายจะต้องเป็นคนที่ยากางเกงเปียกน้ำก่อน หมายความว่า แก่งเหมืองฝายจะต้องลงมือทำงานก่อน ชาวคนอื่น ๆ เพื่อเป็นตัวอย่าง มิใช่เป็นเจ้านายหรือผู้สั่งการ แสดงให้เห็นถึงจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำที่ฝังลึกในวิถีชีวิตและความคิด มิใช่เป็นเพียงแค่ผู้นำที่ถูกแต่งตั้งหรือเลือกตั้งอย่างเป็นทางการเท่านั้น (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550) รวมถึง กรณีการไถ่เกี้ยวคนกลางภายในกลุ่มชาติพันธุ์ภาคเหนือ 6 เผ่า ผู้นำชนเผ่าที่ไม่เป็นทางการที่เป็นผู้นำด้านวัฒนธรรมจะเป็นที่เคารพนับถือ เนื่องจากมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงมีบารมี ประกอบกับความเป็นเครือญาติเดียวกัน และความเชื่อในคุณค่าเดียวกันว่าเทพและผีสามารถให้คุณให้โทษได้ จึงต้องประพาศิตนินให้ถูกต้องตามประเพณี อีกทั้งคุณลักษณะของชาวเขาที่มักจะเชื่อฟังผู้นำ จากปัจจัยที่กล่าวมาจึงนำไปสู่การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้คล่องตัว

หลังจากที่เราได้ทราบถึงพหุวัฒนธรรมในการแก้ไขความขัดแย้งแล้ว ซึ่งแต่ละวัฒนธรรมก็จะมี ความแตกต่างกันออกไปในการแก้ไขความขัดแย้ง ในหัวข้อต่อไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมกับการส่งผลต่อการแก้ไขความขัดแย้ง วัฒนธรรมอาจจะส่งผลกระทบต่อ การแก้ไขความขัดแย้งใน 4 ระดับคือ พฤติกรรม ความเชื่อ การรับรู้และอัตลักษณ์ (Faure, 2009)

1. พฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นสิ่งที่เห็น ได้ชัดเจนที่สุด ในบางวัฒนธรรมมีการกระทำที่ตรงและชัดเจน ความขัดแย้งเป็นที่ยอมรับได้ ในบางวัฒนธรรม ความขัดแย้งไม่เป็นที่ยอมรับในการพูดถึงและจัดการกับปัญหาตรง ๆ Kimura อธิบายว่าในรัสเซียสามารถใช้วิธีการที่ก้าวร้าว เช่น การข่มขู่ ขณะที่คนญี่ปุ่นไม่เต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับคู่กรณี ในวัฒนธรรมเอเชียแปซิฟิกจะใช้วิธีการนิ่งเฉยหรือไม่ตอบคำถาม เป็นต้น (Kimura, 1990 cited in Faure, 2009) ในประเด็นอำนาจบางวัฒนธรรมจะเน้นที่ความไม่เท่ากันของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ในประเทศจีน การเจรจาทางการค้า จะมีความไม่เท่ากันในอำนาจ ชาวต่างชาติไม่ได้เจรจาการค้ากับจีนแบบเท่าเทียมกัน แต่ผู้ซื้อในจีนจะมีอำนาจมากกว่า ผู้ขายในการต่อรอง ถ้าหากผู้ขายต่างชาติเรียกร้องให้เป็นการเจรจาที่เท่าเทียมกันจะถูกมองว่าเย่อหยิ่ง สำหรับประเทศรัสเซียสมัยก่อน พรรคหรือรัฐทำอะไรก็ไม่ผิด ในแอฟริกาผู้อาวุโสพูดคำไหนเป็นคำนั้น (Final word) เป็นต้น (Faure, 2009)

การใช้ความสุภาพ (Polite) ในบางวัฒนธรรมสำคัญกว่าบอกความจริง โดยการเลี่ยงไม่บอกความจริงซึ่งบางสังคมจะถือสามากกว่าที่ไม่บอกความจริงถึงขั้นตัดสัมพันธ์กันได้ การใช้วัฒนธรรมแบบอเมริกาเหนือหรือแบบที่ โรเจอร์ ฟิชเชอร์และ วิลเลียม ยูริ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเจรจา ไกล่เกลี่ยแห่งโครงการเจรจาไกล่เกลี่ยของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด อธิบายไว้ว่า

เป็นวิธีการสกปรก (Dirty tricks) ในการเจรจา อาจจะใช้ไม่ได้หรือแปลความหมายแบบนั้นไม่ได้กับวัฒนธรรมจีน เช่น การสบตาน้อยหรือไม่ค่อยสบตา ไม่ได้แปลว่าอาจจะเกิดปัญหา แต่แปลว่าสุขภาพและถ่อมตน มีการศึกษาในแบบจีน หรือ การพูดคุยในที่สาธารณะที่ไม่ส่วนตัว ไม่ได้แปลว่าชาวจีนต้องการกดดันให้สถานการณ์เจรจามีความตึงเครียด เพราะในจีนมีที่ส่วนตัวน้อย ดังนั้นการเจรจาจึงเป็นการพูดคุยกันแบบสาธารณะ (Faure, 2009) ในบางวัฒนธรรมการสบตาตรง ๆ บ่งบอกถึงความใส่ใจและความเคารพ ในขณะที่วัฒนธรรมอื่นอาจสื่อถึงการดูถูกและทำทาย (เมเยอร์, 2553)

ในสหรัฐอเมริกา การแสดงความไม่เห็นด้วยและการยอมรับความขัดแย้งไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำลายสัมพันธภาพ การระบุและรับรู้ความขัดแย้งเป็นการจำกัดขอบเขตของความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบต่อสัมพันธภาพได้ การพูดถึงความรู้สึกที่รุนแรงก็สามารถกระทำได้เพียงแต่ต้องไม่แสดงออกอย่างรวดเร็วหรือทันทีทันใด ในขณะที่บางสังคมการแสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยหรือการเข้าไปร่วมความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ร้ายแรงและลำบากใจ เช่น ความขัดแย้งระหว่างแม่ที่เลี้ยงลูกตามลำพังระหว่างมาเรีย ชาวอเมริกันเชื้อสายสเปนกับแอนนาอเมริกันพื้นเมือง แอนนาโทรศัพท์ร้องเรียนความประพฤติลูกชายวัยรุ่นของมาเรียเรื่องการขโมยเฟอร์นิเจอร์ ทำให้มาเรียโกรธมากเหมือนถูกหักหลัง ทำไมแอนนาถึงไม่มาคุยกับเธอโดยตรง ขณะที่แอนนารู้สึกสบายใจกว่าถ้าจะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยตรงกับปัญหา แอนนาจะรู้สึกลำบากใจมากถ้าต้องเผชิญหน้าพูดคุยปัญหากับมาเรียตรง ๆ (เมเยอร์, 2553)

งานด้านการเจรจาใกล้เคียงหลายชิ้นพูดถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และสิ่งที่นักเจรจาพึงประพฤติปฏิบัติ และข้อเสนอแนะที่พึงปฏิบัติต่อกัน เช่น อย่าเรียกชื่อของชาวจีน (แต่ให้เรียกนามสกุล) เมื่อนั่งอยู่ในเต็นท์อย่าโชว์ส่วนพื้นรองเท้าให้คนอาหรับ อย่าตบไหล่ชาวญี่ปุ่นเพื่อแสดงความเห็นใจ เมื่อพบชาวลาตินอเมริกาอย่าเพิ่งอย่าเพิ่งคุยเรื่องงานแต่ควรสร้างความคุ้นเคยกันก่อน (Faure, 2009) สำหรับในสังคมไทยจะมีประเด็นผู้น้อยควรทำความเคารพผู้อาวุโสเมื่อพบกัน

การสื่อสารเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการแก้ไขความขัดแย้ง คู่เจรจาควรที่จะต้องตีความหรือเข้าใจตรงกัน แต่เมื่อการสื่อสารออกเป็นนัยก็จะต้องมีการตีความกันมากขึ้น ทั้งโดยคำพูดและความเข้าใจในบริบทของคู่เจรจา เช่น ชาวอเมริกันจะไม่สามารถอ่านสิ่งที่คนญี่ปุ่นแสดงออกมาได้ แม้แต่การยิ้มของคนญี่ปุ่น ตีความได้ทั้งการบ่งบอกถึงความสุภาพและกำแพงที่ซ่อนความรู้สึกไว้ เป็นได้ทั้งความร่วมมือหรือการปฏิเสธ ความยินดีหรือความโกรธ ซึ่งการเข้าใจถึงวัฒนธรรมของชาวญี่ปุ่นถึงจะสามารถตีความหมายของการยิ้มของชาวญี่ปุ่นได้ (Faure, 2009) เช่นเดียวกับการยิ้มของคนไทย อาจหมายถึงยิ้มทักทาย ยิ้มเพราะไม่รู้ว่าจะพูดอะไรหรือฟังไม่เข้าใจสิ่งที่ชาวต่างชาติพูด รวมถึงการแสดงความเป็นมิตร การสื่อสารของคนต่าง

วัฒนธรรมก็จะมีพฤติกรรมของการสื่อสารที่ต่างกันไป เช่น คนอเมริกันและยุโรปให้ความสำคัญกับการผลัดกันพูดทีละคน และพูดทีละเรื่อง การขัดจังหวะเป็นสิ่งไม่สุภาพ แต่ในหลายวัฒนธรรมการพูดซ้อนกันเป็นเรื่องธรรมชาติและยอมรับได้ (เมเยอร์, 2553)

2. ความเชื่อ

ความเชื่อเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการเลือกจะทำอะไรหรือไม่ทำอะไรของนักเจรจา เช่น วัฒนธรรมของคนจีนชอบความกลมกลืน (Harmony) จึงมีอิทธิพลในการเจรจาที่เน้นการรักษาหน้า การไม่แสดงออกตรง ๆ การเน้นที่ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมตะวันออก เช่น คนจีน ญี่ปุ่น เน้นสร้างความสัมพันธ์ แสวงหาความไว้วางใจจากข้อมูลข่าวสารที่ไม่เป็นทางการ แต่วัฒนธรรมตะวันตกเช่น คนอเมริกัน และเยอรมนี มองการเจรจาว่าเป็นการแบ่งส่วนทรัพย์สินด้วยการทำข้อตกลงที่เป็นทางการร่วมกัน ในบางวัฒนธรรมยอมรับการโกหก การหลอกลวง การรับสินบน ซึ่งบางวัฒนธรรมจะยอมรับไม่ได้อย่างสิ้นเชิง แม้กระทั่งหลักความเป็นธรรมก็มีความเห็นต่างกัน บางวัฒนธรรมเชื่อว่าความเป็นธรรมคือจะต้องได้รับการแบ่งส่วนทรัพย์สินอย่างเท่าเทียมกัน (Faure, 2009) ในบางวัฒนธรรมจะถือว่าการโต้เถียงกันอย่างเปิดเผยในเรื่องศาสนาและการเมืองเป็นเรื่องปกติ ในขณะที่บางวัฒนธรรมเห็นว่าเป็นเรื่องไม่เหมาะสม (เมเยอร์, 2553)

3. การรับรู้

การรับรู้ที่ผิดพลาด และอคตินำไปสู่การล้มเหลวในข้อตกลง การรับรู้มีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม สำหรับคนอเมริกัน การเจรจาเป็นการพูดคุยกันในเรื่องการให้และการรับ (Give and take) แต่ในญี่ปุ่นจะไม่เน้นเรื่องดังกล่าว เน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) ในประเด็นของเวลา ชาวตะวันตกตระหนักว่าเปรียบเทียบสินค้าซึ่งมีต้นทุนในการใช้ ในทางกลับกันทางตะวันออกกลับมองว่าเวลาเป็นทรัพยากรที่ไม่จำกัดเหมือนอากาศที่ทุกคนหายใจเข้าไป เวลาที่กดดันหรือจำกัดจึงมีผลน้อยมากต่อทางวัฒนธรรมตะวันออกในการเจรจาใกล้เคียง เช่น นักเจรจาใกล้เคียงในจีนพูดกับนักเจรจาที่ร่วมทีมในตะวันตกในช่วงที่ถูกเร่งรัดให้ไปสู่ข้อตกลง “ชาวจีนสามารถอยู่ได้โดยไม่ได้ใช้เทคโนโลยีของคุณเป็นเวลา 5,000 ปี จะรอดไปอีกไม่กี่ปีเราก็สามารถรอดต่อไปได้” วัฒนธรรมที่มีต่อเรื่องผลลัพธ์ที่ได้มีความแตกต่างกัน ในบางสังคมข้อตกลงที่ได้เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด แต่ในบางสังคมข้อตกลงเป็นสิ่งที่เขียนที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขยายเพิ่มเติมได้ถ้ามีเงื่อนไขใหม่หรือสถานการณ์เปลี่ยนไป เช่น สำหรับชาวจีนการลงนามไม่ใช่เพียงการลงนามในบันทึกที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ แต่เป็นการเริ่มต้นของการสร้างความสัมพันธ์กันในระยะยาว เป็นต้น (Faure, 2009)

4. อັดลัษณ์

อັดลัษณ์เป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อนและอ่อนไหวมาก มีการให้ความหมาย การสร้าง

สัญลักษณ์เพื่อแสดงความเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่ม เช่น กรณีอิสราเอลกับปาเลสไตน์ไม่ได้เป็นความขัดแย้งกันเฉพาะเรื่องการแย่งหรือแบ่งดินแดน ในความหมายของการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เหมือนกับน้ำที่มีจำกัดเท่านั้น แต่ยังเป็นประเด็นอัตลักษณ์ในแง่ของการยอมรับและการรับรองความมีอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จะถูกแยกแยะโดยความเป็นชาติ เชื้อชาติ ศาสนา องค์กร อาชีพ ข้อบัญญัติทางศาสนา เมื่อใดก็ตามที่คนรู้สึกว่ามีอัตลักษณ์กำลังถูกลดทอนหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่ามีกำลังถูกลดทอนความเป็นตัวตนจะทำให้การเจรจาเป็นไปได้ยากมาก ในบางวัฒนธรรม เจ้าของร้านจะรู้สึกไม่พอใจถ้าลูกค้าไม่ต่อของก่อนจะซื้อของ คนอาจจะรู้สึกขายหน้าถ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยการเคารพถึงตัวตนที่เขาเป็น (Faure, 2009)

4. วัฒนธรรมกับการจัดการความขัดแย้ง

วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อวิธีคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งของคนเรา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้กลุ่มชนที่มีวัฒนธรรมต่าง ๆ กันย่อมมีความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้ง แตกต่างกันไปด้วย (สมศักดิ์ สามีคศิริธรรม, 2533)

ประการแรก วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความอดกลั้นต่อความแตกต่างหลากหลายไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสังคมปิดมักจะมองสิ่งที่ตนไม่คุ้นเคยด้วยความไม่ไว้วางใจ/ไม่มั่นใจ ดังนั้นสังคมปิดจึงบ่มเพาะแบบแผนทางความคิดอันสะท้อนให้เห็นถึงการขาดความอดกลั้นต่อความแตกต่างหลากหลาย (เมื่อเทียบกับสมาชิกของสังคมเปิด) และในกรณีที่คนในสังคมปิดมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความแตกต่าง พวกเขา ก็จะเต็มไปด้วยความระแวงสงสัย มองคนอื่นว่าเบี่ยงเบน/ ผิดปกติ อันนำไปสู่การดูถูกดูแคลนและทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันต้องประสบกับปัญหาตามมา

ประการที่สอง วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงที่แตกต่างกัน เช่น ครอบครัวของคนชั้นล่างจะมีความคุ้นเคยกับการใช้ความรุนแรงทางกายภาพค่อนข้างสูง (เมื่อเทียบกับครอบครัวของคนชั้นกลาง) บ่อยครั้งที่พบว่าครอบครัวระดับล่างทุบตีกันเป็นกิจวัตร โดยไม่นำไปสู่การหย่าร้างแต่ประการใด อันตรงข้ามกับคนชั้นกลาง โดยทั่วไปที่ไม่ยอมรับการใช้ความรุนแรงภายในครอบครัว ด้วยเหตุนี้จึงไม่ค่อยพบเห็นครอบครัวคนชั้นกลางที่สามีใช้กำลังทุบตีภรรยาบ่อยนักพวกเขาถือว่าการทุบตีภรรยาเป็นสิ่งผิดปกติ/ไม่ควรกระทำอย่างยิ่ง กระนั้นก็ตาม ถ้ามีการใช้กำลังเชิงกายภาพเกิดขึ้นภายในครอบครัวของพวกเขา (แม้แต่เพียงน้อยนิด) ก็จะนำไปสู่การหย่าร้างได้โดยไม่ลังเล

ประการที่สาม วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมในระดับที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของผู้มีสถานภาพต่ำกว่า (เช่น สตรี เด็ก และคนจน/

คนชายขอบ) ดังจะพบว่า ในสังคมของชาวเอเชีย (ทั้งจีน มาเลย์ ไทย เกาหลี และญี่ปุ่น) จะรับฟังความเห็นของสตรี และเด็ก ต่ำมาก อันตรงข้ามกับวัฒนธรรมตะวันตก (รวมทั้งออสเตรเลียและนิวซีแลนด์) ซึ่งจะให้ความเคารพในสิทธิของเด็กและสตรีสูง ดังนั้นเสียงของเด็กและสตรีก็จะดังมากตามไปด้วย

ประการสุดท้าย วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะมีการให้คุณค่าต่อการเลือกวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่แตกต่างกัน เช่น เมื่อเพื่อนบ้านชาวไทยทะเลาะกัน ส่วนใหญ่มักจะเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการหลีกเลี่ยงมิให้โอกาสเจอน้ำกัน และเมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ ก็จะทำให้ความกับข้องใจที่มีต่อกันลดความเข้มข้นลงตามลำดับ อันแตกต่างจากสังคมของชาวอเมริกันที่มักเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยมอบสิทธิอำนาจให้แก่ศาลเป็นผู้ตัดสินข้อพิพาทระหว่างเพื่อนบ้าน พวกเขาไม่รีรอที่จะฟ้องร้องต่อศาล ในกรณีที่สุนัขของเพื่อนบ้านร้องเสียงดังในเวลาค่ำคืนจนรบกวนการพักผ่อนของผู้ที่อยู่อาศัยในระแวกบ้านใกล้เคียง

นอกจากนี้ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคล/ระหว่างกลุ่มได้โดยง่าย เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ความไม่เข้าใจในความหมายของกันและกัน จะนำไปสู่การตีความ หมายผิดและเกิดความเข้าใจผิด ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างกันในที่สุด เช่น เมื่อรัฐบาลไทยส่งทหารไปรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ ทหารบางหน่วยได้นำสุนัขไปตรวจค้นภายในมัสยิด ในขณะที่ชาวมุสลิมมีข้อห้ามเกี่ยวกับการนำสัตว์เลี้ยงเข้าไปในมัสยิดดังกล่าว อันทำให้ชาวมุสลิมมองว่าทหารที่นำสุนัขเข้าไปในสถานที่อันศักดิ์สิทธิ์ เป็นการดูถูกเหยียดหยาม/ไม่ให้เกียรติคนในพื้นที่ อันนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างทหารกับชาวบ้านอย่างรุนแรงมากขึ้น

ประการที่สอง การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์อื่นที่แตกต่างไปจากเรา ทำให้เกิดความรู้สึกดูถูกดูแคลน เนื่องจากคนเราโดยทั่วไปมักมองว่า วัฒนธรรมของตนเองเป็นมาตรฐานของความปกติ ดังนั้น หากมีการประพฤติปฏิบัติหรือแนวความคิดที่แตกต่างไปจากเราก็จะถือว่าความเบี่ยงเบน (Deviance) หรือผิดปกติ (Abnormal) ซึ่งจะนำไปสู่การดูถูกเหยียดหยามได้โดยง่าย เช่น ในช่วงที่พม่าตกเป็นอาณานิคม ชาวอังกฤษเห็นว่าวิถีชีวิตของชาวพม่าผูกพันอยู่กับเครื่องรางของขลังอย่างแยกกันไม่ออก ชาวอังกฤษจึงมองอย่างดูถูกดูแคลนว่าชาวพม่าเป็นคนงมงายไร้เหตุผล นอกจากนี้ชาวอังกฤษยังฝ่าฝืน/ทำทนายข้อห้ามของชาวพม่าที่ให้ลดรองเท้าไว้ด้านหน้าโบสถ์ ก่อนเดินเข้าไปภายในตัวอาคารด้วยเท้าเปล่า โดยชาวอังกฤษมองว่าไม่มีเหตุผลที่จะห้ามใส่รองเท้าเข้าไปภายในโบสถ์ แต่ชาวพม่ากลับมองว่าอังกฤษที่ใส่รองเท้าเข้าไปในโบสถ์เป็นการไม่ให้ความเคารพต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ และยังเป็นการดูหมิ่นเหยียดหยามคนในท้องถิ่นอีกด้วย อันทำให้ความขัดแย้งระหว่างเจ้าอาณานิคม กับชาวพื้นเมืองทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

การเกิดขึ้นของขบวนการสหภาพแรงงาน เพื่อที่ต้องการให้เป็นองค์กรในการต่อรองผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รูปแบบวิธีการต่อรองอย่างหนึ่งคือการแก้ไขปัญห ความขัดแย้ง โดยการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือการเจรจาต่อรอง ในสังคมของอุตสาหกรรมหรือการจ้างงาน แรงงานมักจะมีที่มาจากหลายแหล่ง มีความแตกต่างกันในหลายมิติ ดังนั้น ในการศึกษาวัฒนธรรมของสหภาพแรงงาน จำเป็นที่ต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่าง การแก้ไขความขัดแย้งกับคนที่มีความแตกต่างกันในวัฒนธรรม ทั้งลักษณะทางกายภาพรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณภาษาที่ใช้ และวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างกัน เราควรจะแก้ไขความขัดแย้งด้วยการเจรจาไกล่เกลี่ยแบบใด ควรคำนึงถึงและค้นหาวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะประจำถิ่นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อให้การเจรจาลุล่วงไปด้วยดี หรือคำนึงถึงแต่การค้นหาความต้องการของกลุ่มเจรจาที่เพียงพอแล้วว่ามีความต้องการอะไรกล่าวคือเป็นการเน้นที่ระดับภาพกว้างหรือระดับปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดและทฤษฎีทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์ การเรียนรู้ถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นที่ทำให้เกิดความเข้าใจถึงแนวคิด วิถีคิด และแนวปฏิบัติ ซึ่งจะแสดงออกในรูปแบบของวัฒนธรรมเชิงอัตลักษณ์ วัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมองค์การของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานทั้งสิ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และงานวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศ และในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับ พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และแนวคิดทางวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยเอง

1. งานวิจัยในประเทศ

ด้านสหภาพแรงงาน

นางน้อย พงษ์สามารถ (2519) ได้วิจัยเรื่อง การจัดรูปงานและการบริหารสหภาพแรงงาน พบว่า การที่ลูกจ้างส่วนใหญ่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะคิดว่าสหภาพแรงงานจะมีประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม บางส่วนเป็นสมาชิกเพราะเพื่อนชักจูง สำหรับพวกที่ไม่เป็นสมาชิกมีเหตุผลเรียงลำดับดังนี้ คือ เพราะไม่เชื่อถือในการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงาน และไม่เข้าใจความหมายสหภาพแรงงาน และหากสหภาพแรงงานได้รับการปรับปรุงให้เจริญก้าวหน้าขึ้นแล้วก็จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ ส่วนทัศนคติทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินงานสหภาพแรงงานนั้น ทุกฝ่ายมีความเห็นพ้องกันว่า ลูกจ้างควรจะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นจึงจะสามารถ

ยกระดับความเป็นอยู่ของตนเองและการมีสภาพแรงงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อลูกจ้างมาก ผู้นำสภาพแรงงานและนายจ้างเห็นว่าเรื่องที่สภาพจะทำได้ผลดีที่สุดในเรื่องสวัสดิการ ส่วนลูกจ้างเห็นว่าสภาพแรงงานควรจะได้ผลดีที่สุดในเรื่องค่าจ้างแรงงาน ในด้านกิจกรรมส่วนใหญ่ของสภาพแรงงาน ลูกจ้างเห็นว่าควรเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมผู้นำสภาพแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นกิจกรรมทั้งสามประเภท ส่วนนายจ้างเห็นว่าควรเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น ปัญหาเรื่องการบริหารสภาพแรงงาน ทุกฝ่ายเห็นว่าควรมีสภาพเดียวในอุตสาหกรรมหนึ่ง ๆ แล้วมีสาขาทั่วประเทศ และสภาพแรงงานควรได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากลูกจ้างเองเป็นอันดับหนึ่ง จากรัฐบาลอันดับสอง นอกจากนี้สภาพแรงงานยังควรได้รับการสนับสนุนให้เติบโตขึ้นด้วยการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างพร้อม ๆ ไปด้วยการแก้ไขกฎหมายแรงงาน

นัชชา สุนทรพรรค (2530) ได้วิจัยเกี่ยวกับ องค์การสภาพแรงงานธนาคาร กรุงเทพ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของธนาคาร ผลการศึกษา พบว่า ธนาคารยอมรับ องค์การสภาพแรงงานและการดำเนินงานของสภาพ โดยยอมรับให้สภาพเป็นตัวแทนของ พนักงานที่เป็นสมาชิก ในการเข้าร่วมเจรจาต่อรอง และปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายจัดการ นอกจากนี้ ยังอนุญาตให้สภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการพิจารณาสอบสวนระดับสาขา และกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ส่วนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสภาพแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การขาดความเข้าใจพื้นฐานในอุดมการณ์และหลักการของสภาพแรงงานทั้งในระดับกรรมการสภาพ เจ้าหน้าที่สภาพแรงงานและสมาชิก สำหรับงานด้านการยุติข้อเรียกร้องนั้น ปัญหาหลักอยู่ที่ผู้แทนสภาพแรงงาน พนักงานมีความไม่มั่นใจในความมั่นคงในการทำงานของตน จึงไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ยุติการร้องทุกข์ภายในสาขาดตามระเบียบที่วางไว้ได้

นฤมล พูลทรัพย์ (2523) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทสภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกปัจจุบัน พบว่า บทบาทที่สำคัญได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนสมาชิกสัมพันธ์ การเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองเพื่อสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และการตอบแทนแก่สมาชิกในบทบาททางด้านการเมืองและสาธารณประโยชน์ โดยที่ความสำคัญอันดับสุดท้ายคือ บทบาทในการให้การศึกษาแก่สมาชิกสภาพ สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสภาพ ร้อยละ 24.5 เห็นว่านายจ้างไม่สนับสนุน ร้อยละ 18.00 เห็นว่าเนื่องจากสมาชิกไม่เข้าใจและสนใจบทบาทของสภาพแรงงาน

ธวัชชัย วงษ์มณฑล (2533) ได้วิจัยเรื่อง การก่อตัวและบทบาทของสภาองค์การ ลูกจ้าง ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ส่วนหนึ่งพบว่าบทบาทของสภาองค์การของลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยนั้น

ได้แสดงบทบาททั้งในการคุ้มครองและการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกตาม วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นยังได้แสดงบทบาทในความ รับผิดชอบต่อปัญหา สังคมเศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศไทยมีลักษณะเป็นกลุ่มผลประโยชน์ ระดับสูงสุดของ ประเทศตะวันตก

กรมแรงงาน (2534) ได้สรุปบทบาทสหภาพแรงงานในปัจจุบันไว้ ดังนี้

1. บทบาทตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2818 ซึ่งเป็นบทบาทที่ทุกสหภาพแรงงานบรรจุไว้ในข้อบังคับของทุกแห่ง

2. บทบาทต่อปัญหาแรงงานต่อส่วนรวม การมีบทบาทร่วมกันหลาย ๆ สหภาพแรงงาน เคลื่อนไหว เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาแรงงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำการจ้างงานระยะสั้นหรือการแก้ไข กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน โดยเสนอต่อรัฐบาลโดยตรง

3. บทบาททางการเมือง ตามข้อบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สหภาพแรงงานจะถูกห้าม โดยปริยายไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับการเมือง แต่ปัจจุบันผู้นำสหภาพแรงงานให้ ความสำคัญในการแก้ปัญหาแรงงาน โดยใช้การต่อรองทางการเมือง ผ่านพรรคการเมือง และคณะ รัฐบาลโดยตรง โดยอาศัยการรวมพลังของขบวนการแรงงานเป็นเครื่องต่อรอง

บัณฑิตย ชนชัยเศรษฐวุฒิ (2539, หน้า 49-50) ศึกษาเรื่อง โครงสร้างสหภาพ แรงงาน และองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย เป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหน้าที่ของ องค์กร ลูกจ้าง และองค์กรไตรภาคีอันหลากหลายและซับซ้อนในสังคมไทยทั้งองค์กรลูกจ้างภาค เอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงาน หรือกลุ่มองค์กร ที่รวมตัวขึ้นโดยอิสระไม่ต้องจดทะเบียนและและถูกควบคุม โดยรัฐราชการตลอดจนการวิเคราะห์ ระบบไตรภาคี รวมถึงการรวบรวมปัญหาและทางออกของขบวนการแรงงานในประเทศไทย

สาเหตุของการเกิดสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการจำนวนมากในประเทศไทย ประกอบด้วย

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน และดำเนินงานเจรจาต่อรองนายจ้างทำได้ง่าย มีลูกจ้าง 10 คนในโรงงานเดียวกันก็ไปยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งได้ และมีสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่า 20% (หรือ 1 ใน 5) ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการก็สามารถยื่นข้อเรียกร้องต่อรองกับ นายจ้างได้

2. สามารถสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและประสานประโยชน์กับนายจ้างของคนได้ง่าย เพราะเห็นว่าเป็นบุคคลในสถานประกอบการเดียวกันย่อมเจรจากันได้ง่ายกว่า

3. การจัดเก็บค่าบำรุงทำได้ง่าย

4. สหภาพแรงงานหลายแห่งจัดตั้งขึ้นมา เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำแรงงาน

บางคน หรือเป็นฐานคะแนนเสียงไตรภาคี เพราะกฎหมายกำหนดให้ 1 สหภาพแรงงาน มีสิทธิลงคะแนนได้ 1 เสียงเท่านั้น ไม่ว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีจำนวนสมาชิกมากน้อยเพียงใด

5. ความรู้ความสามารถ และจิตสำนึกการรวมตัวร่วมมือกันของลูกจ้างในระดับอุตสาหกรรมยังไม่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง

6. ลูกจ้างจำนวนมากไม่รู้ว่าสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในกิจการเดียวกันจากหลายโรงงานได้ หรือไม่เห็นประโยชน์ชัดเจนจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกหลายโรงงาน

7. นโยบายรัฐที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน ไม่เคยส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน

สังคิต พิริยะรังสรรค์ (2540, หน้า 116-124) ได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพว่า ธนาคารกรุงเทพ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2487 เป็นกิจการของคนไทย ธนาคารกรุงเทพเป็นธนาคารที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทยในแง่ของสินทรัพย์ กล่าวคือในปี 2540 มีสินทรัพย์กว่า 1.2 แสนล้านบาท พนักงานประมาณ 26,000คน เป็นชาย ร้อยละ 57 และหญิง ร้อยละ 43 การศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ข้อที่น่าสังเกตก็คือ แม้ว่าจะ เป็นสถาบันการเงินที่ทันสมัยของประเทศ แต่ในแง่ของการบริหารงานแล้ว พนักงานธนาคารมองว่า การบริหารงานยังอยู่ในระบบครอบครัวและระบบอุปถัมภ์ ผู้บริหารยังต้องการให้ผู้น้อยนอบน้อมถ่อมตน และพูดถึงฝ่ายจัดการในแง่ดี

ในปี 2518 พนักงานธนาคารกรุงเทพร่วมกับพนักงานธนาคารหลายแห่งร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรม (Industrial union) ขึ้น แรงผลักดันให้พนักงานธนาคารกรุงเทพไปร่วมจัดตั้งสหภาพแรงงานมาจากปัญหาความไม่มั่นคงและความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน สิทธิต่าง ๆ ของพนักงานขาดความเสมอภาคกันและมีความเหลื่อมล้ำของสวัสดิการในหมู่พนักงาน ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (สร.ธนาคารกรุงเทพ, ม.ป.ป., หน้า 1) อย่างไรก็ตาม ฌรงค์ เพชรประเสริฐ อดีตผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานแห่งนี้มองว่าการ ก่อตัวของสหภาพแรงงานไม่ได้มีปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังมีมูลเหตุจากปัจจัยทาง สังคมการเมือง และจิตสำนึกของผู้นำด้วย ความรู้สึกผิดความคาดหวัง (Relative deprivation) จากการที่รายได้และสถานภาพของตน ไม่สูงเท่ากับความคาดหวังที่ตั้งไว้การขัดแย้งกับอุดมการณ์ของ ฝ่ายจัดการที่ปฏิบัติตนเสมอเหมือนบิดาของบรรดาพนักงาน (Employer paternalism) ล้วนแล้วแต่ เป็นแรงจูงใจในการรวมตัวของบรรดาพนักงานด้วยเช่นเดียวกัน (ฌรงค์ เพชรประเสริฐ, 2534, หน้า 78 -92)

การทำงานของบรรดานักสหภาพแรงงานในธนาคารกรุงเทพในระยะเริ่มแรกไม่มีใครราบรื่นมากนัก เนื่องจากอุดมการณ์ประชาธิปไตยขององค์กรลูกจ้างยังเป็น สิ่งแปลกปลอมสำหรับฝ่ายจัดการ และยังเข้ากัน ไม่ได้กับวัฒนธรรมขององค์กรที่เน้นความสัมพันธ์ในแนวตั้งอย่างเข้มงวด ด้วยเหตุนี้ในช่วงดังกล่าว ฝ่ายจัดการจึงมีนโยบายจัดขบวนการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพของพนักงาน และมีการจัดตั้ง สมัชชาพนักงาน มีคณะกรรมการบริหารเรียกว่า คณะกรรมการพนักงาน ซึ่งทำหน้าที่ตามปรัชญาของ Joint Consultation Committee ขึ้นมาดำเนินกิจกรรม แข่งขันกับสหภาพ อย่างไรก็ตามในท้ายที่สุดองค์กรคู่แข่งเหล่านี้ต้องสลายตัวไปตามกาลเวลา เนื่องจากบทบาทหน้าที่ขององค์กรดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารได้ (สกุล สือทรงธรรม, 2538, หน้า 3) หลังปี พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยค่อย ๆ หดบทบาทลง พนักงานธนาคารต่าง ๆ หันไปตั้งสหภาพแรงงาน ภายในบริษัท (Company union) ของตนเองขึ้น พนักงานของธนาคารกรุงเทพก็ได้ก่อตั้งสหภาพ แรงงานของตนขึ้นในปี 2521/ 2522 เช่นเดียวกัน โดยมี 2 สหภาพด้วยกันคือ สหภาพแรงงาน ธนาคารกรุงเทพ กับสหภาพแรงงานพนักงานธนาคารกรุงเทพ แต่ผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานพนักงาน ธนาคารกรุงเทพถูกพนักงานมองว่าเป็นคนของฝ่ายจัดการ เพราะเคยเป็นผู้มีบทบาทในสมัชชา พนักงานมาก่อน จึงไม่อาจดำเนินการตามปกติได้ จนต้องยุบเลิกไปตามกฎหมาย โดยไม่เคยมีการ จัดประชุมสามัญครั้งแรกเลย คงเหลือแต่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเพียงแห่งเดียวที่มีการ ทำงานต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน

ปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้ระบบการร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่าย จัดการธนาคารกรุงเทพ มีการพัฒนาไปได้ดีโดยลำดับมาจาก :

วิกฤตการณ์ทางการเงินของธนาคาร ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2527 เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ฝ่ายสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการหันมาร่วมมือกันได้ และทำให้ทั้งสองฝ่ายตระหนักว่า ทั้งสองฝ่ายมีผลประโยชน์ร่วมกัน ในช่วงเวลาดังกล่าวธุรกิจแห่งหนึ่งของธนาคารที่ย่องงประสบกับภาวะวิกฤตการณ์ทางการเงินขึ้น จนเกิดกระแสข่าวลือทั่วไปว่าผลกระทบบดังกล่าวอาจจะส่งผลถึงการดำเนินงานของธนาคารกรุงเทพในประเทศไทยด้วย ข่าวลือดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้ลูกค้าของธนาคารพากันแห่มาถอนเงินเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะลูกค้าชาวจีน และลูกค้าในเมืองต่างจังหวัด สหภาพแรงงานได้ช่วยต้านกระแสข่าวลือโดยการออกไปปลิวชี้แจงความมั่นคงของธนาคารอย่างรวดเร็วทันการณ์ ทำให้ผู้บริหารระดับสูงเกิดความประทับใจ และนำไปพูดในที่สาธารณะหลายแห่งว่า การแก้วิกฤตการณ์ข่าวลือสามารถจบลงได้ในเวลารวดเร็วก็ด้วยความร่วมมือของหลายฝ่าย และธนาคาร โชคดีที่มีพนักงานที่จงรักภักดี มีสหภาพแรงงานที่มีความรับผิดชอบสูงต่อองค์กร (สกุล สือทรงธรรม, 2538, หน้า 3)

กระบวนการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการสร้างความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal relations) ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการค่อย ๆ ประสบความสำเร็จที่ละขั้นตั้งแต่หลังปี พ.ศ. 2527 เป็นต้นมา กิจกรรมที่ทั้งสองฝ่ายร่วมกันสร้างขึ้น อาทิเช่น สหภาพแรงงานได้ใช้ท่าทีที่ทำให้เกียรติฝ่ายจัดการหรือผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบโดยตรง เมื่อเกิดปัญหา ก็พยายามทำให้ปัญหายุติลงภายในหน่วยงานนั้น ซึ่งมีผลให้ฝ่ายจัดการหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจการดำเนินงานของสหภาพแรงงานดียิ่งขึ้น

ในปี พ.ศ. 2529 ธนาคารประสบปัญหาด้านผลประกอบการ พนักงานตั้งแต่ชั้นพิเศษขึ้นไป ได้ยินยอมตัดส่วนลดอัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปีลงคนละ 25 บาท

เดือนตุลาคม พ.ศ. 2529 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ จัดประชุมใหญ่สามัญของสหภาพแรงงานพาณิชย์กรรมระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ธนาคารกรุงเทพได้เป็นเจ้าภาพเลี้ยงอาหารผู้เข้าร่วมประชุมกว่า 200 คน โดยมีสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เป็นฝ่ายประสานงาน

ภายหลังที่นายชิน โสภณพนิช ประธานกรรมการธนาคารกิตติมศักดิ์ได้เสียชีวิตลงเมื่อต้นปี 2530 สหภาพได้จัดทำเสื้อสีขาว ผมเป็นคนยากจนมาก่อน จำหน่ายเพื่อรำลึกถึงคุณความดีของนายชินที่มีต่อธนาคารและพนักงาน

ปี พ.ศ. 2534 สหภาพแรงงานจัดทำเสื้อแจ็กเก็ต โฆษณาโลโกธนาคารในโอกาสที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดประชุมธนาคารโลก จำหน่ายได้ราว 3,500 ตัว และผู้บริหารระดับสูงได้ซื้อไว้จำนวนหนึ่ง แจกแก่แขกต่างประเทศผู้ร่วมงานที่ธนาคารเป็นเจ้าภาพ อีกครั้งหนึ่งในปี พ.ศ. 2537 สหภาพแรงงานได้จัดทำเสื้อฉลองครบรอบ 50 ปีธนาคาร เป็นการหารายได้ให้สหภาพและประชาสัมพันธ์ธนาคารจำหน่ายได้ 6,000 ตัว รายได้ที่ได้รับส่วนใหญ่นำไปใช้หนี้เงินกู้สำหรับซื้ออาคาร สำนักงาน 3 ชั้น 2 คูหา เลขที่ 264/57-58 ถนนสุขสวัสดิ์ 13 เขตราษฎร์บูรณะ (ปัจจุบันให้เช่าแก่สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานสิ่งทอฯ และมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์) การซื้ออาคารดังกล่าวก็ได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องราคาและดอกเบี้ย จากฝ่ายจัดการ การที่ฝ่ายจัดการจัดให้ฝ่ายผู้บริหารระดับสูงพบกับผู้นำสหภาพแรงงานปีละหนึ่งครั้งเป็นอย่างน้อย โดยจะมีการรับประทานอาหารร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งมีการเปิดเผยนโยบายที่องค์กรจะดำเนินการในปีต่อไปด้วย ซึ่งบางครั้งการทราบข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลล่วงหน้าจะทำให้แต่ละฝ่ายมีเวลาเตรียมตัวแต่เนิ่น ๆ นอกจากนั้นในกรณีที่แขกต่างประเทศผู้สนใจเกี่ยวกับพนักงานมาเยี่ยม หรือผู้มาเยี่ยมเป็นกลุ่มคนงาน กลุ่มอาชีพ ฝ่ายจัดการก็จะให้ตัวแทนที่มีประสบการณ์และรู้เรื่องสหภาพร่วมพูดคุยและรับประทานอาหารร่วมกัน ซึ่งถือเป็นการเสริมภาพพจน์ด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการให้ดีขึ้น

การจัดการแข่งขันกีฬาแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และเพิ่มความสนิทสนม โดยเฉพาะกับผู้แทนสมาชิกที่มาจากต่างจังหวัด ทำให้มีโอกาสพบปะกับผู้บริหารระดับสูงของ วิชาการในบรรยากาศและสถานที่ต่างไปจากปกติ

สหภาพและวิชาการเห็นพ้องกันที่จะให้ผู้แทนในการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายได้ พบปะหารือกันสัปดาห์ละครั้ง เพื่อร่วมกันพิจารณาแก้ปัญหาและหาทางป้องกันมิให้เกิดปัญหาขึ้น ในวิชาการ ซึ่งทำให้การเจรจาเป็นไปโดยรวดเร็วขึ้นและสามารถทำเป็นข้อตกลงได้ในที่สุด นอกจากนี้การหารือยังได้ครอบคลุมถึงการสร้างความพร้อมในการแข่งขันที่เกิดขึ้นในวงการ วิชาการอีกด้วย

การรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวระหว่างทั้งสองฝ่าย ผนวกกับความจริงใจที่ให้แก่กัน ในหลาย ครั้ง เช่น การไม่ตั้งคั้นที่จะให้พนักงานรับระบบหักภาษี ณ ที่จ่ายโดยพนักงานจ่ายภาษีเอง การมี ข้อตกลงที่จะไม่นัดหยุดงาน หรือไม่นำไปสู่การพิพาทแรงงานจนกว่าทั้งสองฝ่ายจะได้พยายาม แก้ไขข้อขัดข้องจนถึงที่สุดก่อนรวมทั้งการอำนวยความสะดวกในกรณีสหภาพขอใช้รถไปเยี่ยม สาขา

ฝ่ายจัดการให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน อาทิเช่น ตั้งแต่ปี พ.ศ.2528 วิชาการได้อนุญาตให้ใช้สถานที่ของสำนักงานพลับพลาไชยเป็นที่ทำการของ สหภาพ พร้อมทั้งโทรศัพท์ ค่าน้ำ และค่าไฟฟ้า (ในอดีตสหภาพ ได้เช่าอาคารเพื่อใช้เป็นสถานที่ทำ การและได้มีการย้ายที่ทำการถึงสองครั้ง ก่อนที่วิชาการจะอนุญาตให้ใช้สถานที่ของ วิชาการได้ ตามที่สหภาพร้องขอ)

วิชาการอนุญาตให้กรรมการบริหารสหภาพประชุมเดือนละครั้งโดยไม่ถือเป็นวันลา วิชาการช่วยหักเงินเดือนสมาชิกเพื่อนำเข้าบัญชีของสหภาพ (Check off) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา

วิชาการสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาและการอบรมของสหภาพในทุกกรณีที่กรรมการ และสมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมในกิจกรรมการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ฝ่ายจัดการจะอนุมัติให้ไปโดยไม่ถือเป็นวันลา รวมทั้งอนุญาตให้สมาชิกเดินทาง ล่วงหน้าเพื่อมาร่วมประชุมใหญ่ประจำปีด้วย

การให้ข่าวสารข้อมูลแก่สหภาพ ฝ่ายจัดการสนับสนุนการให้ข่าวสารข้อมูลของวิชาการ ในบางระดับแก่สหภาพเพื่อความสะดวกในการเจรจาต่อรองร่วม รวมทั้งให้สหภาพมีส่วนร่วม ใน การตัดสินใจภายในวิชาการมากขึ้น ตัวอย่างของกิจกรรมเหล่านี้เช่น

1. การขุบเลิกหน่วยงาน วิชาการต้องแจ้งให้สหภาพทราบล่วงหน้า
2. ข้อมูลที่สหภาพต้องการ หากเป็นข้อมูลด้านวินัย ฝ่ายจัดการจะจัดหาให้ตัวแทน

สหภาพ หากเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบการ สหภาพสามารถสอบถามได้จากหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวโดยไม่ต้องทำเป็นหนังสือ หากทำเป็นหนังสือในบางเรื่อง ฝ่ายจัดการจะสงวนสิทธิว่าเป็นสิทธิของฝ่ายจัดการ (Management's prerogative) เท่าที่ผ่านมา สหภาพ ยังไม่เคยประสบปัญหาเรื่องการขอข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของธนาคาร

3. ในปัจจุบันสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ ฯ ก็ได้รับสิทธิในการส่งตัวแทนเข้าเป็นกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์เช่นเดียวกัน

4. มีกรรมการสหภาพแรงงานร่วมอยู่ในคณะกรรมการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง คือ 3-5 คน จากคณะกรรมการประมาณ 7 คน

5. มีกรรมการสหภาพเข้าเป็นตัวแทนในคณะกรรมการรับเรื่องและวินิจฉัยร้องทุกข์ ซึ่งจะพิจารณากลับกรองและนำเสนอให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานผู้ร้องทุกข์ในเรื่องประเมินผลการขึ้นเงินเดือน การพิจารณาโบนัส การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน และการสวัสดิการ เป็นต้น

6. ในหน่วยงานระดับสาขา/ส่วน จะมีผู้แทนประจำหน่วยงานทำหน้าที่ในการรับข้อร้องทุกข์จากพนักงานแทนสหภาพ ในกรณีจำเป็นอาจขอสิทธิเข้าร่วมฟังการสอบปากคำพนักงานที่ตกเป็นผู้ต้องสงสัยกระทำผิดระเบียบและอาจได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสาขาให้ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบปากคำด้วย

7. มีข้อตกลงให้สหภาพมีส่วนอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่

ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ทำให้ระบบการร่วมมือระหว่างสหภาพกับฝ่ายจัดการของธนาคารกรุงเทพเจริญเติบโตอย่างมั่นคงมาจากความเข้มแข็งของสหภาพ ในแง่จำนวนของสมาชิก ณ สิ้นเดือน มิถุนายน 2540 สหภาพมีสมาชิกประมาณ ร้อย 60 ราว 12,000 คน จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 19,000 คน (ระดับผู้บังคับบัญชามีประมาณ 5,000 คน และผู้บริหารประมาณ 700 คน ไม่นับรวมพนักงานสาขาต่างประเทศ ซึ่ง มีประมาณ 1,200 คน) ซึ่งร้อยละ 90 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้นำสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพในระยะแรกส่วนหนึ่งเป็นปัญญาชน นักคิด และนักเคลื่อนไหวทางสังคมที่สำคัญของประเทศ อาทิเช่น วิทยากร เชียงกูล เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ ณรงค์ เพชรประเสริฐ และ สกฤต สือทรงธรรม เป็นต้น สหภาพแรงงานแห่งนี้มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาโดยตลอดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา ผู้นำแรงงานและสมาชิกรุ่นแรกส่วนใหญ่ยังคงเป็นพนักงานของธนาคารอยู่ เนื่องจาก สภาพความมั่นคงในการทำงาน ทำให้การถ่ายทอดประสบการณ์จากคนรุ่นแรกถึงคนรุ่นต่อ ๆ มา กระทำได้ค่อนข้างง่าย

ผู้นำของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ยังเป็นผู้นำของสหพันธ์แรงงานธนาคาร

และการเงินแห่งประเทศไทย และเป็นกรรมการที่มีบทบาทสำคัญในสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย (LCT) และสหพันธ์แรงงานพณิชยกรรระหว่างประเทศ (International Federation of Commercial, Clerical Professional and Technical Employees) กรรมการและสมาชิกของสหภาพได้รับการเกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 2 ทศวรรษทั้งในระดับบริษัท สหพันธ์ประเทศ และระหว่างประเทศ นอกจากนี้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพยังมีบทบาทที่ค่อนข้างสำคัญต่อขบวนการสหภาพแรงงานในประเทศไทยโดยส่วนรวมอีกด้วย

นุชจรินทร์ ศิริสุทธิเดชา (2543) ศึกษาการตัดสินใจของพนักงานในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสาขาในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 195 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับธนาคารระหว่าง 5-10 ปี และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นผู้ช่วยหัวหน้า ส่วนเหตุผลในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมาจากปัจจัยทางจิตวิทยามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 รองลงมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจจากปัจจัยทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 เหตุผลในการตัดสินใจจากปัจจัยทางการเมืองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 และเหตุผลในการตัดสินใจจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65 การทดสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างเพศที่ต่างกันอายุที่ต่างกันระดับการศึกษาที่ต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันของพนักงานกับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล (2550) วิจัยเรื่อง การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก: กรณีศึกษา สหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า

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

2. แนวทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมี 2 รูปแบบ คือ แบบทวิภาคี และแบบต่อต้าน โดยมีการปรับเปลี่ยนตามปัจจัยที่มีผลกระทบ ได้แก่ ผู้นำองค์กร ผู้นำแรงงาน องค์กร

ด้านแรงงาน องค์กรข้างเคียง ภาวะเศรษฐกิจ และรัฐ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวขับเคลื่อนให้ การดำเนินงานของสหภาพแรงงานปรับเปลี่ยนจากรูปแบบหนึ่งมาสู่อีกรูปแบบหนึ่ง ตลอดเวลา การส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงมีแนวทางที่สำคัญ คือ การยอมรับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงาน โดยใช้ระบบทวิภาคี ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ให้การฝึกอบรมแก่คณะกรรมการสหภาพ มีฝ่ายบุคคลที่เป็นมืออาชีพ โดยมีข้อคำนึงถึง คือ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์อยู่ ตลอดเวลา

กล้าณรงค์ สุทธิรอด (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพ แรงงาน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มี ผลต่อการดำเนินงาน ของสหภาพแรงงานในระดับมาก ได้แก่ผู้นำสหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนปัจจัยที่มี ผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อย ได้แก่การเงิน ลักษณะการดำเนินงาน รัฐบาลกฎหมายและปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นายจ้าง

ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา (2555) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความเข้มแข็ง และเอกภาพของขบวนการแรงงานไทย พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ของไทยยังไม่สามารถ เข้าถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงาน นอกจากนี้พบว่าองค์กรแรงงานไทยมีความอ่อนแอ เจริญปริมาณคือ มีสัดส่วนของผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยแล้ว ขบวนการแรงงานไทยยังมี ความอ่อนแอเชิงคุณภาพด้วยนั่นคือ ความไม่เป็นเอกภาพและสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของมวลผู้ใช้แรงงาน ขบวนการแรงงานไทยมีสภาพที่แยกย่อย เป็นองค์กรขนาดเล็ก ๆ ที่ กระจัดกระจาย และยังคงแยกกันด้วยฐานความคิดความเชื่อที่แตกต่าง กัน ด้วยสาเหตุที่ทำให้ขบวนการแรงงานในประเทศไทยอ่อนแอ ไม่เป็นเอกภาพเกิดจาก 2 ปัจจัย สำคัญคือ ปัจจัยภายนอกที่เป็นสภาพแวดล้อม ได้แก่ มรดกจากการเมืองการปกครองแบบอำนาจ นิยมและวัฒนธรรมทางการเมืองแบบจารีต กระแสโลกาภิวัตน์ อุดมการณ์ และกรอบการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศที่เป็นแบบเสรีนิยมสุดโต่ง กลไก กฎหมายและมาตรการของรัฐที่มุ่ง สนองตอบประโยชน์ของฝ่ายทุนเป็นสำคัญ โครงสร้างของตลาดแรงงานและรูปแบบการจ้างที่ เปลี่ยนไป ทศนคติของสาธารณะชนที่มีอคติต่อขบวนการแรงงาน การหันมาใช้แรงงานสัมพันธ์ เจริญของฝ่ายนายจ้างในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา ประการที่สองปัจจัยภายในของขบวนการ แรงงานซึ่งพิจารณาได้จาก 2 ด้านคือ 1. ขนาดของฐานสมาชิก ซึ่งถือเป็นการพิจารณาเชิงปริมาณ และ 2. สมรรถภาพในการทำงานของขบวนการแรงงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาเชิงคุณภาพ ได้แก่ เรื่องความไม่เป็นอิสระของสหภาพแรงงานและการแทรกแซงครอบงำจากฝ่ายการเมือง

ความไม่เป็นประชาธิปไตยและการผูกขาดอำนาจของผู้บริหารงานอาวุโส ความแตกแยกภายใน ขบวนการแรงงาน ปัญหาการขาดฐานสนับสนุนทางการเงินจากมวลชน การขาดบุคลากร และสมรรถนะภาพทางเทคนิค เป็นต้น

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) ศึกษาลักษณะการทำงานของคนไทยว่ามีลักษณะอย่างไร ลักษณะใดที่ส่งเสริมการบริหารที่ดีและลักษณะใดที่ไม่ส่งเสริมการบริหารงานที่ดี พบว่า ลักษณะที่ส่งเสริมการบริหารที่ดี ได้แก่ ความสุภาพอ่อนน้อม การบริการที่ดี ความเห็นใจและเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทำงานได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ลักษณะของความมีเหตุผลที่จะแก้ไขปัญหาคือ เป็นไปได้ด้วยดี และสามารถหาทางแก้ไขได้อย่างรอบคอบ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลส่วนลักษณะที่ไม่ส่งเสริมการบริหารงานที่ดี ได้แก่ ให้ความสำคัญแก่ระบบศักดิ์นาหรือระบบเจ้าขุนมูลนาย ให้ความสำคัญแก่บุคคลที่มีอำนาจสูง จนไม่เป็นตัวของตัวเอง หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่กล้าตัดสินใจเพราะกลัวความรับผิดชอบ ยอมรับคำสั่งจากเบื้องบนเท่านั้นเพื่อปกป้องตนเองและไม่ต้องการรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองทำไป ไม่ชอบทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ทำสำเร็จเป็นของตนเองเพียงผู้เดียว ระบบการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นอุปสรรคต่อการทำงานรวมทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงานต่ำลง

ด้านวัฒนธรรม

สุมาลี มาโนชนกุล (2539) ศึกษาวัฒนธรรมของสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทย ตามแนวการศึกษาของโครงการวิจัย GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Research Project) โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจสื่อสารในประเทศไทยจำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกับวัฒนธรรมสังคมไทย โดยให้ความสำคัญแก่การใช้อำนาจ (Power distance) มนุษยธรรม ปัจเจกบุคคลนิยม (Individualism) และความเป็นเพศชาย (Masculinity) จากการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จและอนาคต

สุรวี สุนาลัย (2540) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบริษัทในอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษ สยามพบว่า วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งผลสำเร็จของงาน และมีจิตสำนึกต่อคุณค่าสิ่งแวดล้อม ส่วนวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานขององค์การ ได้แก่ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีส่วนร่วมตัดสินใจและมีบรรยากาศการแข่งขัน วัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคขององค์การ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ติดต่อกันระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน การมอบอำนาจในลักษณะของผู้ควบคุม การสร้างบรรยากาศการแข่งขันยังเป็นอุปสรรคต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานขาดความเข้าใจในหลักการ

จินต์ทอง แสนคงสุข และคณะ (2545) วิจัยภาคสนามเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ปตท. จำนวน 1,745 คน พบว่า ทัศนคติการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในภาพรวม ได้แก่ ทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของ มุ่งเน้นผลประโยชน์ขององค์การ ให้ความสำคัญแก่ลูกค้า เป็นองค์การแห่งการสร้างนวัตกรรม ทำงานเป็นทีม และมีเป้าหมายร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมของพนักงาน ปตท.

วงเดือน จานสีบสี (2548) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) โดยใช้กรอบแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cameron (2005) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของ ธ.ก.ส. เป็นวัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy culture) เป็นอันดับหนึ่งคือ มีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารงานเน้นความมั่นคงของพนักงาน ยอมรับคำสั่ง ปฏิบัติงานที่สามารถคาดการณ์ได้และมีความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน คือนโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการ สิ่งสำคัญในองค์กร คือ ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น องค์กรมีเกณฑ์หรือกำหนดมาตรฐานและความสำเร็จในเรื่องประสิทธิภาพคือ มีระบบที่เชื่อถือได้ ทำงานอย่างราบรื่น และผลผลิตมีต้นทุนต่ำ วัฒนธรรมองค์การอันดับรองลงมาของ ธ.ก.ส. คือ วัฒนธรรมเครือญาติหรือความสัมพันธ์ (Clan culture) วัฒนธรรมการตลาด (Market culture) และวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy culture) ตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ILO (1981, pp. 9-20) ได้ศึกษาถึงความร่วมมือของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจ คือ วัตถุประสงค์ของการร่วมมือของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจมีอย่างน้อยที่สุด 3 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก เป็นวัตถุประสงค์ด้านจริยธรรมหรือศีลธรรม (Ethical or moral objective) เพื่อส่งเสริมสิทธิในสถานที่ทำงานของลูกจ้างในฐานะปัจเจกบุคคล ซึ่งควรได้รับการเคารพนับถือในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประการที่สอง เป็นวัตถุประสงค์ด้านสังคมและการเมือง (Socio-political objectives) ที่มุ่งส่งเสริมให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการสร้างประชาธิปไตย ภายในสถานประกอบการของตนเอง แนวคิดประชาธิปไตยทางด้านอุตสาหกรรม (Industrial democracy) มองว่าหากประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานถูกสร้างขึ้นทั่วไป รากฐานของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยทั่วทั้งสังคมก็จะมั่นคง แข็งแกร่ง และความ เป็นประชาธิปไตยจึงจะเป็นจริง ประการที่สาม เป็นวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจ (Economic objectives) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจ ลดข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน และทำให้

การใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แนวความคิดนี้เชื่อว่า การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการตัดสินใจในสถานประกอบการจะช่วยให้ฝ่ายจัดการได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากลูกจ้าง ลูกจ้างจะรับฟังนายจ้างมากขึ้น ตามไปด้วย

Kotter and Heskett (1992) ศึกษาเรื่อง Corporate culture and performance ในองค์การขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกา เช่น ICI Nissan เป็นต้น พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลดำเนินการด้านการเงิน (Economic performance) ระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การที่มีวัฒนธรรมให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่แข่งขัน เป็นต้น และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ในระยะเวลา 11 ปี สามารถทำให้องค์การมีรายได้ (Revenues) เพิ่มขึ้นร้อยละ 682 จากร้อยละ 166 มูลค่าหุ้น (Stock price) เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 901 จากเดิมที่มีมูลค่าเพียงร้อยละ 74 เท่านั้น และสามารถพัฒนารายได้สุทธิ (NetIncomes) ได้ถึงร้อยละ 756 งานวิจัยของ Kotter and Heskett (1992) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อผลทางการเงินขององค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะตรงกันข้ามจะมีผลทางลบต่อผลทางการเงิน แต่วัฒนธรรมองค์การที่ขัดขวางผลทางการเงินในระยะยาวเกิดขึ้นง่าย แม้แต่ในองค์การที่มีพนักงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวนี้กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไม่เหมาะสมและขัดขวางการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่เหมาะสม ทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงได้ยากขึ้น เพราะพนักงานขาดการมีส่วนร่วม แต่กลับให้ความสำคัญกับอำนาจตามโครงสร้างองค์การ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์การ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติจริงได้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลง และวิธีการที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง ประกอบด้วย 1. เป้าหมายขององค์การและพนักงาน ต้องดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน 2. วัฒนธรรมองค์การต้องจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมและค่านิยมร่วมกัน โดยทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำให้กับองค์การ และ 3. องค์การที่ปราศจากโครงสร้างและปราศจากการควบคุมโดยระบบราชการอย่างเป็นทางการ สามารถจูงใจพนักงานและสร้างนวัตกรรมได้

Gordon and DiTomaso (1992, pp. 783-798) ศึกษาวิจัย เรื่อง Predict corporate performance from organizational culture ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่แกร่ง (Strong corporate culture) และระดับผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทประกันภัยของสหรัฐอเมริกา จำนวน 11 แห่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในปี 1981 และรวบรวมผลการปฏิบัติงานปี 1982-1987 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่แกร่ง องค์การจะมีผลดำเนินการทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อ ๆ มา วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

ทำให้องค์การมีผลดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อ ๆ มา แต่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความมั่นคงหรือเสถียรภาพ (Stability) จะทำให้องค์การมีผลดำเนินงานทางการเงินที่ต่ำลงในปีต่อ ๆ มา

Marcoulides and Heck (1993, pp. 209-225) ศึกษาเรื่อง Organizational culture and performance: Proposing and testing a model โดยใช้โปรแกรม LISREL (Linear Structure RELations) สำหรับศึกษาตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ความซับซ้อน การอ้างเหตุผลการผลิตและการบริการ
2. งานขององค์การ ประกอบด้วย การคัดเลือก ประเมินผล จ่ายค่าตอบแทนผล การปฏิบัติงานการสอนงาน การตัดสินใจ และความท้าทาย
3. ค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย ความเสี่ยง ความปลอดภัย ประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพ ภาพลักษณ์และการตลาด การวิจัยและพัฒนา
4. บรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย บทบาทขององค์การ การสื่อสาร การร่วมมือ ประสานงาน เทคโนโลยี และความเครียด
5. ทัศนคติของพนักงาน ประกอบด้วย อคติ ความอดทนชาตินิยม ความสุขในสังคม ความผูกพัน และการมีส่วนร่วม

ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ รายได้ มูลค่าหุ้น ผลกำไรและผลตอบแทน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นซึ่งประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ต่องานขององค์การและบรรยากาศในองค์การ ค่านิยมขององค์การสัมพันธ์กับงานขององค์การ บรรยากาศในองค์การและทัศนคติของพนักงาน งานขององค์การสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน บรรยากาศในองค์การและผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Denison and Mishra (1995, pp. 204-233) ศึกษาวิจัยเรื่อง Toward a theory of organizational culture and effectiveness เพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1. มีส่วนร่วม (Involvement) 2. มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3. การปรับตัว (Adaptability) และ 4. มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative case studies) ใน 5 บริษัท เพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผล

และใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัว เป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะยังสามารถทำนายประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ เช่น คุณภาพ (Quality) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction) และผลการปฏิบัติงานผลการศึกษายังแสดงให้เห็นอีกว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะเป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งของประสิทธิผลด้านอัตวิสัย (Subjective) สำหรับองค์การที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด แต่เป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งด้านวัตถุวิสัย (Objective) สำหรับองค์การขนาดใหญ่ เช่น ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return of assets) และ การเติบโตของยอดขาย (Sale growth)

Petty and orther (1995, pp. 483-492) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งมีชื่อภาษาอังกฤษว่า Relationships between organizational culture and organizational performance การวิจัยนี้ จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1. ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2. ความไว้วางใจและความเชื่อถือ (Trust and credibility) 3. พัฒนาผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมาย (Performance improvement and common goals) และ 4. การทำหน้าที่ในองค์การ (Organizational functioning) สำหรับผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ศึกษา ประกอบด้วย 1. การดำเนินงาน (Operation) 2. ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (Customer responsibility) 3. การสนับสนุนด้านการบริการ (Support services) 4. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน (Employee safety and health) 5. การตลาด (Marketing) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บริษัทที่ให้บริการด้านไฟฟ้าในสหรัฐอเมริกาจำนวน 12 แห่ง พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Sawner (2000) วิจัย เรื่อง An empirical investigation of relationship between organizational culture and organizational performance in a large public sector organization สํารวจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานทหารขนาดใหญ่ คือ The air national guard โดยวัดผลการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-fiscal performance) ได้แก่ 1. ผลลัพธ์ของการตรวจสอบ (Inspection results) 2. อัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน (Ground safety

mishap rate) 3. การชำระรักษาพนักงาน (Unit personnel retention) ผลการศึกษาพบว่า การจัดการ การเปลี่ยนแปลง (Managing change) และการทำงานเป็นทีม (Coordinated teamwork) สัมพันธ์ กับผลลัพธ์ของการตรวจสอบและอัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน การบรรลุเป้าหมาย (Achieving goals) สัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการตรวจสอบ อัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน และการชำระรักษา พนักงาน ส่วนการมุ่งเน้นลูกค้า (Customer orientation) และการทำงานเป็นทีม (Coordinated teamwork) สัมพันธ์กับอัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การใน 5 ประการ ได้แก่ 1. การจัดการการเปลี่ยนแปลง 2. การบรรลุเป้าหมาย 3. ทำงานเป็นทีม 4. มุ่งเน้นลูกค้า และ 5. มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ประการ คือ 1. ผลลัพธ์ ของการตรวจสอบ 2. อัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน 3. การชำระรักษาพนักงาน

Beugelsdijk, Noorderhaven and Koen (2004) วิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การ การสร้างพันธมิตร และทุนทางสังคม ซึ่งเป็นเครือข่ายทรัพยากรขององค์การ (The network resources of a firm) ภายใต้ชื่องานวิจัยว่า Organizational culture, Alliance capabilities and social capital โดยศึกษาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 127 แห่ง และใช้เทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ปัจจัย จัดแบ่งวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 6 มิติ ได้แก่ 1. มุ่งเน้นผลลัพธ์ 2. ให้ความสำคัญแก่พนักงาน 3. การสื่อสาร 4. นวัตกรรม 5. ความ มั่นคง 6. การทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมองค์การเพียง 3 มิติ คือ มุ่งเน้นผลลัพธ์ นวัตกรรมและ ความมั่นคง กับการสร้างพันธมิตร (Alliance capabilities) แต่วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวไม่มี ความสัมพันธ์กับทุนทางสังคม (Social capital) เช่น งานวิจัยของ Kim, Lee and Yu (2004, pp. 340-359) เรื่อง Corporate culture and organizational performance ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation) ทำงานเป็นทีม (Team) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) และมุ่งเน้นงาน (Task) ศึกษากับธุรกิจ 3 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจประกันภัยอุตสาหกรรมและโรงพยาบาล พบว่า ธุรกิจประกันภัยให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน คือ การเจริญเติบโตของยอดเงินประกัน อัตราผู้ทำประกัน เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนการลงทุน (Return on investment) ส่วนธุรกิจประเภท อุตสาหกรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวสัมพันธ์กับผลกำไร และผลตอบแทนการลงทุน และธุรกิจโรงพยาบาลพบว่ามีวัฒนธรรมองค์การทำงานเป็นทีมและ มุ่งเน้นงาน เป็นสำคัญมีผลต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน

Liu, Chen and Liu (2006) ศึกษาเรื่อง Through the lenses of organizational culture: A comparison of state-owned enterprises and joint ventures in China โดยเปรียบเทียบวัฒนธรรม

องค์การระหว่างองค์การที่รัฐเป็นเจ้าของกับองค์การที่รวมทุนกับต่างประเทศ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 781 คน และใช้การวิเคราะห์ห้ปัจจัย จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มิติ คือ 1. มีส่วนร่วม 2. ทำงานเป็นทีม 3. การอำนวยความสะดวก และ 4. การประชุม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การจำนวน 3 มิติ ยกเว้นการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพนักงานในองค์การที่รัฐเป็นเจ้าของมากกว่าพนักงานในองค์การที่รวมทุนกับต่างประเทศ งานวิจัยนี้สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่องค์การหนึ่งให้คุณค่าอาจใช้ไม่ได้ผลกับองค์การอื่น ๆ แต่วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Belassi, Kondra and Tukul (2007, pp. 12-24) วิจัยเรื่อง New product development projects: The effects of organizational culture เนื่องจากการจัดการ โครงการ (Project management) ในองค์การของสหรัฐอเมริกา มักประสบผลสำเร็จน้อย คือ มีเพียงร้อยละ 17 เท่านั้น ที่ประสบผลสำเร็จ ส่วนที่เหลือนำโครงการไปดำเนินการแล้วประสบความล้มเหลว จึงทำการศึกษาวว่าวัฒนธรรมมีผลต่อการจัดการ โครงการหรือไม่ กับองค์การในสหรัฐอเมริกาจำนวน 95 แห่ง โดยจำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1. อิสระในการทำงาน (Independent Intercept) 2. สภาพแวดล้อมการทำงานทางบวก (Positive work enviroment) 3. ภาวะผู้นำ (Management leadership) และ 4. มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-oriented) จากการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางบวกมีผลต่อความสำเร็จด้านการค้า (Commercial success) ด้านเทคนิค (Technical success) และความพึงพอใจของลูกค้า (Customer satisfaction) ภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จด้านการค้าและด้านเทคนิค ในขณะที่อิสระในการทำงานมีผลต่อความสำเร็จด้านเทคนิคและความพึงพอใจของลูกค้า แต่การมุ่งเน้นผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จใด ๆ เลย

การศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้อย่างครบถ้วนตามปัญหาและวัตถุประสงค์การศึกษา เริ่มตั้งแต่การค้นหาความหมาย ความจำเป็น ลักษณะ รวมถึงอัตลักษณ์ความเป็นมาต่าง ๆ ของวัฒนธรรม การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาที่เกี่ยวกับการต่อสู้ทางชนชั้นของสังคม การรวมกลุ่มและการเปลี่ยนแปลงชนชั้นทางสังคม การต่อสู้ของชนชั้นกรรมาชีพ การเกิดขึ้นและการดำเนินการของขบวนการแรงงาน ระบบวัฒนธรรมของไทย และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม สหภาพแรงงานและการเมืองของไทย เป็นต้น องค์ความรู้ต่าง ๆ นี้ ผู้วิจัยจะนำไปเป็นกรอบแนวคิดและวิเคราะห์ในการศึกษาวิจัยเรื่อง พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงาน ในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม ซึ่งผลของการศึกษาจะนำเสนอในบทที่ 4 และบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 3

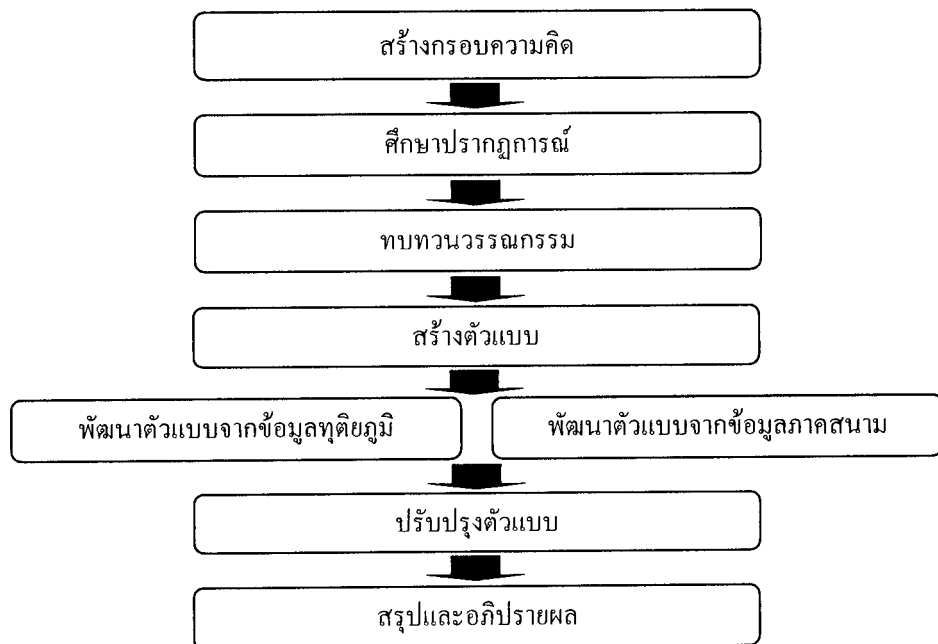
วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทที่ 3 กล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. แผนการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การนำเสนอผลการศึกษา

รูปแบบและแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแนวประวัติศาสตร์ โดยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 แผนการวิจัย

1. สร้างกรอบความคิด (Initial research idea) เพื่อนำไปสู่โครงการวิจัย

เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสร้างเป็นกรอบความคิด แล้วตั้งสมมติฐานเชิงปฏิบัติการอันนำไปสู่การสร้างหัวข้อและเค้าโครงงานวิจัย

2. ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม (Phenomenal review) เกี่ยวกับพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง เพื่อยืนยันว่ากรอบความคิดในการวิจัยนั้นสามารถหาข้อมูลมาสนับสนุนและสร้างข้อสรุปได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์

3. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature review) เพื่อทราบว่าเรื่องที่จะศึกษานั้นควรจะศึกษาในประเด็น แง่มุมและวิธีการใด

4. สร้างตัวแบบพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

5. สร้างเป็นตัวแบบจากข้อมูลทฤษฎีเพื่อตรวจสอบว่าพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ที่สร้างขึ้นมาเป็นแนวทางการวิจัยนั้นเป็นจริงในทางปฏิบัติหรือไม่

6. สร้างตัวแบบจากข้อมูลภาคสนาม (Empirical strategy model) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เปรียบเทียบตัวแบบพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

7. การปรับปรุงตัวแบบพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก (Modification) โดยนำตัวแบบจากข้อมูลทฤษฎีเพื่อตรวจสอบว่าพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเบื้องต้นซึ่งสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์คำนิยามและบริบททางวัฒนธรรมมาเปรียบเทียบกับตัวแบบที่สร้างขึ้นจากข้อมูลภาคสนามแล้วปรับปรุงให้มีคุณลักษณะที่ผสมผสาน (Praxis) ทั้งในทางปฏิบัติ (Practices) และทฤษฎี (Theories) กลายเป็นตัวแบบซึ่งมีความสมบูรณ์เหมาะแก่การนำไปอภิปรายต่อไป

8. สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and generalization) ประกอบด้วยสรุปผลการดำเนินการวิจัยทั้งหมดข้อค้นพบการอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือ

1. ศึกษาข้อมูลเอกสาร (Document research) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วิชาการ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย รายงานการประชุมของสหภาพ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

ข้อระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับ แรงงาน สหภาพแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึง การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมทั้งส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|---|
| 2.1 นายวิโรจน์ สิริจันทรานนท์ | นายกสมาคมการจัดการงานบุคคล
แห่งประเทศไทย |
| 2.2 นายจิรวัดน์ จุลศิริวัฒนวงศ์ | แรงงานจังหวัดชลบุรี |
| 2.3 นายโอฬาร ถิ่นบางเตียว | รองคณบดี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.4 นายสาโรจน์ วสุวานิช | รองประธานกรรมการบริหาร
บริษัท ไทยซัมมิทฮาร์เนส จำกัด(มหาชน) |
| 2.5 นายศักดา หวานแก้ว | อุปนายก
สมาคมบริหารงานบุคคล ภาคตะวันออก |
| 2.6 นายสนธยา เผ่าดี | ประธานชมรมบริหารบุคคลธุรกิจ
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน |
| 2.7 นายสุบิน ชิบูรณ์บุญ | ประธานสหภาพแรงงานสยามโตโยต้า |
| 2.8 นายขงยุทธ เม่นตะเภา | ประธานที่ปรึกษาสหพันธ์แรงงานยานยนต์
แห่งประเทศไทย |
| 2.9 นายสมพร ขวัญเนตร | ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก |
| 2.10 นายอิสระ มุสิกอง | ประธานสหภาพแรงงานเอสโซ่ประเทศไทย
(สหภาพแรงงานแห่งแรกในภาคตะวันออก) |
| 2.11 นายลาเร่ อยู่เป็นสุข | ประธานสหภาพแรงงานชิ้นส่วนยานยนต์
และโลหะแห่งประเทศไทย |
| 2.12 นางอำไพ โตสิงห์ | ประธานสหภาพแรงงานไทยซัมมิทฮาร์เนส |
| 2.13 นายเอกธนะ (นามสมมติ) | ผู้จัดการฝ่ายบริหาร บริษัท K จำกัด
(ประเทศไทย) |

3. การสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้วิจัยได้จัดสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำสหภาพแรงงาน ประกอบไปด้วย นายขงยุทธ เม่นตะเภา นายลาเร่ อยู่เป็นสุข นายสุบิน ชิบูรณ์บุญ และตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ได้แก่ นายสนธยา เผ่าดี โดยมีนักวิชาการ ดร.อนูรัตน์ อนันตนาทร อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เข้าร่วมสังเกตการณ์ การเสวนากลุ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ค้นหาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความคิดเห็น บทบาท วัฒนธรรมของสหภาพแรงงาน
ข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของการดำเนินการทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพ
ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน และผลการศึกษาที่ได้นำไป
วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากการศึกษาในวิธีอื่น เพื่อหาความสอดคล้องและความเชื่อถือได้และ
สรุปเป็นผลการศึกษาที่สมบูรณ์

4. การใช้การวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case-study research) เป็นการศึกษาที่มุ่งเจาะลึก
สาระในรายละเอียดตลอดช่วงเวลาของกรณีใดกรณีหนึ่งเกี่ยวกับปัจเจกชนหนึ่งคน กลุ่มหนึ่งกลุ่ม
องค์การหนึ่งองค์การ ขบวนการทางสังคมหนึ่งขบวนการ เหตุการณ์หรือพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง
วิธีวิทยาการวิจัยกรณีศึกษามีประโยชน์เนื่องจากการศึกษาที่ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลในระดับ
จุลภาคไปสู่ระดับมหภาค โดยอาศัยตรรกะในเชิงอุปนัย (Inductive logic) คือ การสรุปจากรูปธรรม
ที่เป็นลักษณะเฉพาะไปสู่ข้อสรุปนามธรรมทั่วไป (อุทุมพร จามรมาร, 2540, หน้า 249-257;
Creswell, 2007, pp. 73-76)

การเลือกกรณีศึกษาในรายงานวิจัยนี้ จะใช้แนวคิดการเลือกตัวอย่างในเชิงคุณภาพ
(Qualitative sampling) มาเป็นหลัก การเลือกตัวอย่างเชิงคุณภาพในตรรกในการกำหนดกรณีศึกษา
ที่เป็นตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive or purposeful sampling) กล่าวคือ เป็นการเลือกกรณีศึกษา
ที่ให้ข้อมูลมากพอสำหรับการศึกษาในเชิงลึก (Information-rich case for study in depth)
ซึ่งหมายความว่า เป็นกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยสามารถเรียนรู้ประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อ
วัตถุประสงค์การวิจัย การเลือกตัวอย่างเชิงคุณภาพแตกต่างจากตรรกในการกำหนดตัวอย่าง
เชิงปริมาณ (Quantitative sampling) ที่มุ่งเลือกตัวอย่างให้มีความเป็นตัวแทนของประชากร
(Representative of the population) โดยการใช้การสุ่มตัวอย่าง (Random of probability sampling)
เพื่ออนุมานจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ไปสู่ประชากรที่กว้างขึ้น (Patton, 1990, p. 169)

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดการข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการ
การประกอบด้วย การจำแนกและจัดระบบข้อมูล และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล และนำเอา
ทัศนะของผู้ให้ข้อมูลมาอธิบายปรากฏการณ์ โดยให้ความสำคัญต่อมุมมองของผู้ให้ข้อมูล
ที่อยู่ในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

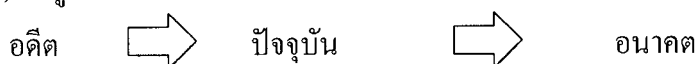
2. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือเนื้อหา และตรวจสอบข้อมูลแบบ
สามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) จากความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่
เวลา สถานที่และบุคคล และตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องอีกครั้งด้วย สามเส้าด้านวิธีรวบรวม

ข้อมูล (Methodological triangulation) เพื่อความแน่นอนว่าข้อสรุปนั้นเที่ยงตรงตามความเป็นจริงหรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการศึกษาเอกสารชั้นต้น เอกสารชั้นรอง จะใช้การตีความหลักฐานทางประวัติศาสตร์ การให้ความสำคัญต่อสถาบันในฐานะที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์หลัก แนวการวิเคราะห์แบบวิวัฒนาการ โดยเริ่มจากการพรรณนาให้เห็นลำดับเหตุการณ์ และวิเคราะห์เชิงสาเหตุในประวัติศาสตร์ (Process of cumulation causation) โดย

3.1 จัดทำดัชนี (Indexing หรือ Cording) ที่ช่วยในการจัดหมวดหมู่ข้อมูล และง่ายต่อการค้นหา ตามวัตถุประสงค์ประเด็นต่าง ๆ

3.2 การตีความเพื่อแสวงหาแบบแผน (Pattern) และเชื่อมโยงข้อมูลในเชิงเหตุและผล (Causality) ในรูปแบบ



การนำเสนอผลการศึกษา

รายงานการวิจัยฉบับนี้ นำเสนอผลการวิจัย แบ่งเป็น 7 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบไปด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามสำคัญในการวิจัยวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับขอบเขตของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก แบ่ง

ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. บริบททางประวัติศาสตร์ของพัฒนาการภาคตะวันออก
2. บริบทการพัฒนาของระบบแรงงานไทย
3. พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกของไทย

บทที่ 5 ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

ดังนี้

1. บทบาทการเคลื่อนไหวหลักของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก
2. ปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและการเคลื่อนไหวของ

สหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

บทที่ 6 กรณีศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. กรณีศึกษาวัฒนธรรมที่ส่งผลให้พัฒนาการและบทบาทสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งประกอบด้วย
 - 1.1 กรณีศึกษาบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
 - 1.2 กรณีศึกษาบริษัทไทย-ยาซากิ จำกัด
 - 1.3 กรณีศึกษาบริษัทสยามโตโยต้า จำกัด
 2. กรณีศึกษาวัฒนธรรมที่ส่งผลให้บทบาทของสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็งประกอบด้วย
 - 2.1 กรณีศึกษาบริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนปั๊มเชื้อเพลิงแรงดันสูงและชิ้นส่วนหัวฉีดเชื้อเพลิงสำหรับยานพาหนะ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
 - 2.2 กรณีศึกษาบริษัท A ผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ที่ร่วมทุนระหว่างค่ายรถยนต์อเมริกา กับค่ายรถยนต์ญี่ปุ่น แห่งหนึ่งนิคมอุตสาหกรรมปลวกแดง จังหวัดระยอง
- บทที่ 7 สรุปและอภิปรายผล

บทที่ 4

พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

การศึกษาเรื่อง พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ ได้แก่ ศึกษาพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ตั้งแต่เริ่มต้นการจัดตั้งจนถึงปัจจุบัน และศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ผลการศึกษาได้จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิชาการต่าง ๆ และการศึกษาภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเชิงลึก สำหรับบทนี้จะนำเสนอผลการศึกษา 3 ส่วน ได้แก่

1. บริบททางประวัติศาสตร์ของพัฒนาการภาคตะวันออก
2. บริบทพัฒนาการของแรงงานไทย
3. พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกของไทย

บริบททางประวัติศาสตร์ของภาคตะวันออก

การศึกษบริบททางประวัติศาสตร์ของพัฒนาการภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลวิจัยของไอพาร์ ถิ่นบางเตียว (2553) แบ่งยุคของประวัติศาสตร์ภาคตะวันออกออกเป็น 3 ยุค คือ 1. ภาคตะวันออกในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น 2. ภาคตะวันออกหลังการสร้างถนนสุขุมวิท และ 3. ภาคตะวันออกหลังโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

1. ภาคตะวันออกในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น

ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล (2538) ในบทความเรื่อง การเกษตรแบบพอเพียงชีพในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาบริบททางเศรษฐกิจของภาคตะวันออก ก่อนสร้างถนนสุขุมวิท จากการศึกษาพบว่า พัฒนาการของระบบเศรษฐกิจในระยะเริ่มต้นของภาคตะวันออก มีลักษณะเศรษฐกิจเป็นแบบยังชีพอาศัยการดำรงชีวิตบนฐาน ทรัพยากรท้องถิ่นเป็นสำคัญ เน้นการผลิตเพื่อบริโภคเป็นหลัก เป็นหลักเหลือจาก การบริโภคในครัวเรือนอาจจะไปขายหรือแลกเปลี่ยนกับสินค้าที่ไม่สามารถทำการผลิตได้ในชุมชนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการศึกษาประวัติศาสตร์เศรษฐกิจชุมชนมาตาพุด ซึ่งเป็นชุมชนหนึ่งของภาคตะวันออกของ ไอพาร์ ถิ่นบางเตียว (2546) พบว่า สภาพพื้นฐานของชุมชนมาตาพุดในอดีต ตั้งอยู่บนฐานระบบเศรษฐกิจแบบยังชีพ ภายใต้ความสัมพันธ์ของระบบเครือญาติและสมมติญาติโดยมีความสัมพันธ์กับชุมชน

ใกล้เคียงจะมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน การช่วยเหลือเอาแรงกันบ้านใครมีงานบุญหรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยคนในชุมชนก็จะไปบอกเมื่อถึงวันก็จะมาช่วยกัน เช่น การเกี่ยวข้าว งานบวช ทอดผ้าป่า งานแต่งงาน เป็นต้น คนในชุมชนจะมีค่านิยม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ลักษณะการผลิตของชุมชนในระยะเริ่มแรก คือ การเกษตรเพื่อยังชีพ มีการปลูกข้าวไร่อันเป็นผลมาจากการบุกเบิกเข้าจับจองที่ดินและการตั้งรกรากของคนในชุมชน กล่าวคือ สภาพการบุกเบิกที่ดินใหม่ยังไม่เหมาะสมที่จะทำนาข้าว ประกอบกับลักษณะพื้นที่ที่มีเป็นที่สูง การปลูกข้าวไร่อิงของชุมชน ภาษาท้องถิ่นเรียกว่า ข้าวหยอดหลุม การผลิตของชุมชนในอดีตจะใช้แรงงานในครอบครัวและช่วยเหลือพึ่งพาอาศัย ในชุมชนเรียกว่า การเอาแรง เป็นพื้นฐานของลักษณะการผลิตของชุมชนในอดีต ลักษณะเศรษฐกิจชุมชนอาศัยระบบเงินตรา น้อยมาก การพึ่งพิงตลาดภายนอกของชุมชนจะซื้อหาในสิ่งที่ชุมชนไม่สามารถผลิตได้ เช่น น้ำมัน ก๊าซ เหลือ เป็นต้น ตลาดไม่ได้เป็นฐานของระบบเศรษฐกิจของชุมชน อันเนื่องจากชุมชนยังก้าวไปไม่ถึงระบบเศรษฐกิจ เงินตรา คนในชุมชนยังอาศัยพึ่งพิงแลกเปลี่ยนกัน ในชุมชนและระหว่างชุมชนมากกว่าที่จะซื้อขายผ่านตลาด

ทางการเมืองและชนชั้นนำในท้องถิ่นดำรง การศึกษาพบว่า ดำรงอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์กับบริบทเศรษฐกิจแบบยังชีพของชุมชนมีสภาพพื้นฐานการปกครองของชุมชนในอดีต การปกครองในชุมชนจะมีผู้อาวุโสมีฐานะเป็นชนชั้นนำในท้องถิ่น ชนชั้นนำท้องถิ่นจะมีฐานะเป็นผู้ปกครองชุมชนที่คนในชุมชนเคารพเชื่อฟัง เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความเป็นนักเลงพูดจริงทำจริง และอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ ทางครอบครัวเครือญาติเป็นหัวหน้าชุมชนมีฐานะเป็นชนชั้นนำในท้องถิ่นแต่ในการปกครองจะไม่มีอำนาจเบ็ดเสร็จ โดยจะมีการถ่วงดุลอำนาจ โดยผู้อาวุโสของชุมชน พระ ครู การดำเนินการบริหารจัดการปกครองในชุมชนจะมีการปรึกษากันในกลุ่มชุมชนภายใต้การถ่วงดุลอำนาจของบุคคลข้างต้นเป็นหลัก โดยอาศัยความสัมพันธ์ของระบบเครือญาติ ระบบอาวุโสที่ลดหลั่นกันไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ และโอฬาร ถิ่นบางเตียว (2549) จากการวิจัยอธิบายว่า พื้นที่จังหวัดที่ศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ สามารถสืบสาวหลักฐาน ไปได้ถึงสมัยอยุธยาและกรุงธนบุรีเกี่ยวกับเศรษฐกิจการเมืองของจังหวัดที่ทำการวิจัยพบว่า ในช่วงอยุธยาและธนบุรีเป็นระบบเศรษฐกิจเพื่อยังชีพภายใต้ระบบไพร่ กล่าวคือ มีการทำนา การประมงขนาดเล็กและทอดผ้าสีน้ำเงินในครอบครัวเป็นหลักโดยส่วนเกินทางเศรษฐกิจจะถูกใช้เป็นส่วนสำหรับชนชั้นปกครอง เช่น ข้าว ไม้ตะเคียน เสื่อ ได้เพื่อใช้จุดไฟ เป็นต้น

ชนชั้นปกครองจะนำส่วนที่เหลือจากการกินการใช้มาทำการค้ากับเมืองอื่นด้วย การผลิตเพื่อยังชีพของชาวบ้านในช่วงนี้มุ่งการหาปัจจัย 4 เพื่อการบริโภคในครอบครัวเป็นสำคัญ ได้แก่

การปลูกข้าว หารปลา ทอผ้า หาของป่า และสมุนไพร เลี้ยงวัวควาย เพื่อใช้ไถนา แต่เนื่องจากเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำทำให้ชาวบ้านต้องใช้การแลกเปลี่ยน แรงงาน โดยการเอาแรงทั่วไป เช่น การไปช่วยเกี่ยวข้าวค่านา วันจะเรียกว่า 1 แรง โดยเจ้าของบ้านจะต้องไปทำงานตอบแทน 1 วัน เรียกว่า การใช้แรง ผลิตเพื่อยังชีพอยู่ภายใต้การปกครองของระบบไพร่

ดังนั้น ชาวบ้านจึงต้องผลิตส่วนเกินเพื่อเป็นภาษีในรูปของส่วย ในอดีตขุนนางจะเป็นผู้เก็บส่วยและส่งเข้าเมืองหลวงในรูปของบรรณาการ 2 รูปแบบ คือ ส่วยบ้าน และส่วยของป่า ส่วยบ้านนั้นจะเป็นผลผลิตอะไรนั้นจะขึ้นอยู่กับความถนัดและทรัพยากรของแต่ละหมู่บ้าน แต่โดยทั่วไปแล้วส่วยบ้าน ได้แก่ ข้าว เสือ และได้สำหรับจูดไฟ ส่วนส่วยของป่าเป็นผลผลิตที่หาได้จากป่า ได้แก่ ไม้ชนิดต่าง ๆ อาทิไม้กฤษณา ไม้เต็ง ไม้ตะเคียน ฟืน รวมถึงของป่าอื่น ๆ เช่น ลูกตำรอง หน่อไม้ น้ำมันยาง เป็นต้น ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น คนจีนได้เข้ามาจับบทบาทในแถบชายฝั่งทะเลตะวันออกมากขึ้น โดยผ่านการค้าเรือสำเภา พ่อค้าจีนได้นำระบบการผลิตเพื่อขายมาใช้เมื่ออพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐาน ดังนั้น จึงเกิดระบบการผลิตสองรูปแบบควบคู่กันไป ภายในตั้งแต่ต้นรัตนโกสินทร์เป็นต้นมา คือ การผลิตเพื่อยังชีพโดยคนไทยควบคู่ไปกับการผลิตเพื่อขายของคนจีน (กองวรรณคดีและประวัติศาสตร์, กรมศิลปากร, 2534, หน้า 24-26)

การอพยพเข้ามาของคนจีนได้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออก ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจแบบคู่ขนานระหว่างเศรษฐกิจเพื่อยังชีพกับระบบเศรษฐกิจเพื่อการค้า ความสัมพันธ์ในระบบเศรษฐกิจเพื่อการค้าทำให้คนเชื้อสายจีนหลายคนที่ผ่านมา กระบวนการสะสมทุนจนเกิดความมั่งคั่งในทางเศรษฐกิจ และมีสายสัมพันธ์เครือข่ายที่ดีกับรัฐส่วนกลางและกลไกของรัฐ เช่น ขุนนาง จนหลายคนได้สถาปนาตนเองเป็นชนชั้นนำท้องถิ่นภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบยังชีพและระบบไพร่ เขาเหล่านั้นได้เป็นผู้มีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจทางการเมืองในระดับท้องถิ่นในฐานะตัวกลางระหว่าง รัฐและท้องถิ่น

การวิจัยของฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2537 ก) อธิบายให้เห็นถึงสภาพสังคมไทยในอดีต ภายใต้โครงสร้างศักดินาที่โครงสร้างสังคมได้เปิดโอกาสให้คนเชื้อสายจีนหลายคนได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าเมืองคอยเก็บส่วยภาษีให้รัฐส่วนกลาง ทำให้สายสัมพันธ์เครือข่ายของคนเชื้อสายจีนมีสายสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับรัฐส่วนกลางขุนนาง เช่น กรณีเมืองจันทบุรี การศึกษาทางประวัติศาสตร์เศรษฐกิจการเมืองในอดีต พบว่า เมืองจันทบุรีในอดีตเป็นชุมชนใหญ่มีผู้คนอาศัยอยู่หลากหลายทางชาติพันธุ์ ประกอบมาอาชีพ ทั้งค้าขาย ต่อเรือ ปลูกพริกไทย สวนผลไม้ ฯลฯ และยังพบว่า ชนชั้นปกครองของเมืองจันทบุรีนั้นมักเป็นชาวจีน เช่น พระยาจันทบูรณ์ (เจ้าขรัวหรือเจ้าสัว)

ในสมัยรัชกาลที่ 2 ยังพบหลักฐานประวัติศาสตร์ว่า จีน โฉนนายอากรเตาสุรา ได้เป็นพระยาราชเศรษฐี เจ้าเมืองจันทบุรี (กรมศิลปากร, 2481, หน้า 10) ดังความว่า ...ฝ่ายเมืองจันทบุรี

เดิม โฉจินซึ่งเป็นนายอากรเตาสุรามีความชอบ ทรงพระกรุณาโปรดให้เป็นพระยาราชาเศรษฐีที่เจ้าเมือง เมื่อครั้งแผ่นดินสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ครั้งภายหลัง (สมัยรัชกาลที่ 3) ทรงเห็นว่า เป็นจีน จะว่าราชการเมือง ไม่มีผู้ใดจะเกรงกลัวจึง โปรดเกล้าฯ ให้พระยาโชฎึกราชเศรษฐี (นิ่ม) ออกไปเป็นเจ้าเมือง (พ.ศ. 2367)

สมัยรัชกาลที่ 3 ยังพบว่า ชาวจีนฮกเกี้ยนกับจีนแต้จิ๋ววิวาทกันจนเกิดเป็นกบฏ โดยชาวจีนที่เมืองจันทบุรี ในครั้งนั้นพระยาปลัด (จินจัน) สนับสนุนจีนช่วง (ตัวเหี้ย) จีนเกา (ยี่เหี้ย) ซึ่งเป็นกลุ่มจีนแต้จิ๋ว ทั้งพระยาปลัด (จินจัน) และหัวหน้าตัวเหี้ยถูกจับส่งกรุงเทพฯ (ชวีช ปุณ โณทก, 2547, หน้า 78-80) แสดงให้เห็นว่าเมืองจันทบุรีนั้นมีชาวจีนตั้งหลักแหล่งอยู่จำนวนมาก แต่สมัยต้นกรุงรัตน โกสินทร์เป็นอย่างช้า และชาวจีนจำนวนหนึ่งเป็นชนชั้นหัวหน้าจึงมีกิจกรรมและเกิดการขัดแย้งจนถึงขั้นวิวาทบาดหมางกัน เช่น กรณีพวกอั้งยี่ที่เมืองฉะเชิงเทราที่ทรงอิทธิพลมากในท้องถิ่นถึงขนาดที่ฆ่าเจ้าเมืองตายแล้วยึดเมืองฉะเชิงเทราไว้ทำให้ทางรัฐบาลต้องใช้กำลังปราบปรามอย่างเฉียบขาด

สมัยรัชกาลที่ 3 ตอนปลาย พ.ศ. 2391 ชาวจีนกลุ่มจีนญี่จีนเชียงทอง เมืองฉะเชิงเทรา ไม่พอใจเจ้าเมืองพระวิเศษฤาไชยและไม่พอใจหลงฐู่เล่าอี้ยฝ่ายตรงข้าม จึงพาสัมภรพรคพวกเข้าโจมตีเจ้าเมือง ฆ่าเจ้าเมืองและยึดกำแพงเมืองได้ วิกฤตการณ์ครั้งนั้นเรียกว่า กบฏตัวเหี้ย ชาวจีนตัวเหี้ยเข้ายึดเมืองฉะเชิงเทราทราบถึงกรุงเทพฯ เป็นข่าวที่ตื่นตระหนกทั่วกรุง จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เจ้าพระยาพระคลังเป็นแม่ทัพ ยกทัพไปปราบกบฏจีนตัวเหี้ยเมืองฉะเชิงเทรา เมื่อวันพฤหัสบดี เดือน 5 ขึ้น 10 ค่ำ (13 เมษายน พ.ศ. 2391) เดินทางตามคลองลำโรงไปออกแม่น้ำบางปะกง ที่ท่าสะอ้าน พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าฯ เกรงกบฏตัวเหี้ยจะรุกรานมากขึ้น จึงโปรดฯ ให้เรียกกองทัพเจ้าพระยาบดินทร์เดชา จากประเทศเขมรมาช่วยปราบกบฏตัวเหี้ย เมืองฉะเชิงเทรา (กรมศิลปากร, 2481, หน้า 312)

การอพยพเข้ามาตั้งถิ่นตั้งถิ่นฐานในภาคตะวันออกของคนเชื้อสายจีนนอกจาก ได้นำแนวคิดการประกอบธุรกิจมาใช้ในการเกษตร เช่น การทำสวนผลไม้ สวนยาง สวนพริกไทย การทำประมง การต่อเรือ การทำน้ำตาลอ้อย เป็นต้น พ่อค้าจีนบางคนได้ไต่เต้าขึ้นในทางสังคม โดยการได้บรรดาศักดิ์ศักดิ์ทางราชการจากการเป็นเจ้าภาษีนายอากรหรือโดยการแต่งงานกับตระกูลเจ้าเมืองในอดีตจนกลายเป็นชนชั้นนำท้องถิ่น ในระยะเริ่มต้นของภาคตะวันออก การขยายตัวของเศรษฐกิจเพื่อการค้าได้ก่อตัวมากขึ้นในพื้นที่บางส่วนของลุ่มแม่น้ำบางปะกง เช่น เขตเมืองฉะเชิงเทรา และชลบุรี โดยมีพวกนายทุนที่เข้าไปลงทุนประกอบการทั้งทางด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมขั้นต้น เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ (ศรีศักดิ์ วัลลิโภดม, 2525, หน้า 22-23; 2525)

ในราวปี พ.ศ. 2433 รัฐได้ส่งเสริมให้มีขยายพื้นที่การปลูกข้าวในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะบริเวณลุ่มแม่น้ำบางปะกง เนื่องจากต้องการผลิตข้าว เพื่อเป็นสินค้าส่งออกสนองความต้องการของโลก ซึ่งในขณะนั้นมีความต้องการข้าวสูงมากทั้งในยุโรปและเอเชีย (ชวลีพร พงศ์สุพัฒน์, 2539; สุวิทย์ ไพทยวัฒน์, 2522) เกิดการขยายตัวของระบบระบบเศรษฐกิจเงินตราผลิตเพื่อการขาย ระบบเจ้าภาษี นายอากร การขยายตัวของเงินตรา การแบ่งงานกันทำในกิจกรรมการผลิต ทำให้ระบบ ทุนนิยมก่อตัวขึ้นและเริ่มพัฒนาเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจเพื่อการค้ามากขึ้นในภาคตะวันออกเฉียง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเข้าสู่ระบบ ทุนนิยมของภาคตะวันออกเฉียง ในห้วงเวลาดังกล่าวเป็นจุดการเปลี่ยนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากระบบเศรษฐกิจแบบยังชีพเข้าสู่การผลิตเพื่อการขาย พร้อม ๆ กับการบุกเบิกทรัพยากรท้องถิ่นที่อุดมสมบูรณ์ในภาคตะวันออกเฉียง (บุญมา พงษ์โหมด, 2537)

ในราวปี พ.ศ. 2413-2440 รัฐได้พยายามขยายอำนาจไปยังภูมิภาคภายใต้นโยบายการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น เพื่อต้องการสลายกลุ่มอำนาจท้องถิ่นและดึงอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ขณะเดียวกันรัฐก็ได้ขยายกิจกรรมทางเศรษฐกิจไปยังภูมิภาคด้วยในส่วนของภาคตะวันออกเฉียงได้ส่งเสริมและขยายพื้นที่การปลูกอ้อยและผลิตน้ำตาลเพื่อเป็นสินค้าส่งออก (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2522, หน้า 28-30)

ภาคตะวันออกเฉียงจึงเป็นพื้นที่ที่เริ่มมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจึงเป็นจุดเริ่มต้นให้กลุ่มข้าราชการส่วนกลาง เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจด้วยการร่วมมือสร้างพันธมิตรกับกลุ่มชนชั้นนำท้องถิ่น แม้ว่าในภายหลังอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายเพื่อการส่งออกตกต่ำมากจนเลิกการส่งออก ชลบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่ผลิตน้ำตาลทราย เพื่อส่งออก แต่ชลบุรียังคงมีการผลิตน้ำตาลทรายอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการบริโภคภายในประเทศ (ชัย เรืองศิลป์, 2522) นอกจากนี้รัฐยังได้ส่งเสริมการทำป่าไม้ในภาคตะวันออกเฉียงเป็นจุดเริ่มต้นที่กลุ่มทุนชาติ เข้ามาทำธุรกิจในการกิจการป่าไม้ ในราวปี พ.ศ. 2441 เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีผู้บัญชาการทหารบกติดข้าหลวงใหญ่แม่กองจับผู้ร้ายที่มีบทบาทสำคัญในการปราบปรามกลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียง ในราวปี พ.ศ. 2433-2434 ได้รับสัมปทานโดยตั้งบริษัทป่าไม้กระยาเลยที่ตำบลบางละมุง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งท่านได้รับสัมปทานครั้งแรกอยู่ระหว่างหนองคือไปจนถึงตำบลโรงโม่ ในราวปี พ.ศ. 2445-2451 โดยขอจดทะเบียนภายใต้ชื่อบริษัทศรีราชาทุน จำกัด มีการจ้างชาวตะวันตกมาเป็นผู้ช่วยและที่ปรึกษา เนื่องจากธุรกิจป่าไม้เป็นธุรกิจที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง ทำให้พื้นที่ตำบลศรีราชาเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว (เรื่องวิทย์ ลิมปนาท, 2545) ต่อมา บริษัท ศรีราชาทุน จำกัด ได้เปลี่ยนเป็นบริษัทศรีมหาราชา จำกัด ได้ขยาย กิจการจากธุรกิจป่าไม้แปรรูปไม้แต่ในระยะหลังธุรกิจดังกล่าว

ไม่ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินการจึงต้องขายกิจการให้แก่บริษัทปูนซีเมนต์ไทยซึ่งเป็นบริษัทในเครือทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์เอกลักษณ์ และภูมิปัญญา, 2542)

นโยบายของรัฐบาลในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้ส่งเสริมอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในประเทศ เพื่อทดแทนการนำเข้า โดยเฉพาะในเมืองชลบุรีรัฐส่งเสริมให้มีการขยายเนื้อที่เพาะปลูกอ้อย ทำให้โรงเรียนหีบอ้อยในเมืองชลบุรีมีจำนวนเพิ่มขึ้นคือ จากปี พ.ศ. 2458 มีโรงหีบน้ำตาลประมาณ 107 โรง ต่อมาในปี พ.ศ. 2459 เพิ่มขึ้นอีก 16 โรง ตั้งแต่ช่วงเวลานี้ชลบุรีจึงกลายเป็นแหล่งเพาะปลูกอ้อยและผลิตน้ำตาลทรายแดงที่สำคัญเนื่องจากรัฐกีดกันการลงทุนและการตั้งโรงงานน้ำตาลของต่างประเทศทำให้เมืองชลบุรีกลายเป็นแหล่งส่งออกน้ำตาลที่สำคัญของประเทศ (ศรีัญญา คันธชาติพ, 2540, หน้า 118-120) การขยายตัวของอุตสาหกรรมน้ำตาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ข้าราชการส่วนกลางพยายามเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ ดังเช่น เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีผู้เข้ามาขอจัดตั้งบริษัทโรงทำน้ำตาลทรายขาวที่หนองน้ำเขียวและหนองอิฐรอยต่อระหว่างเขตอำเภอพนสนิมคม และกิ่งอำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2470 โดยที่เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีประนีประนอมกับกลุ่มอำนาจท้องถิ่น ได้แก่ บรรดาหลวงเจ้าของไร่อ้อยและโรงหีบด้วยการเสนอผลประโยชน์แลกเปลี่ยนระหว่างกัน คือ ทางบริษัทโรงทำน้ำตาลทรายขาวจะจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ บรรดาหลวง โดยที่หลวงไม่ต้องพึ่งพาเกี่ยวผู้ให้เงินกู้ในการสร้างโรงหีบอ้อยซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยค่าธรรมเนียมในอัตราสูงรวมทั้งยังต้องแบ่งปันผลประโยชน์ส่วนหนึ่งให้กับเกี่ยวผู้ขอตกลงดังกล่าวแลกเปลี่ยนกับการที่หลวงจะนำอ้อยมาหีบกับทางบริษัทโรงทำน้ำตาลทรายขาวของตน

ราวปี พ.ศ. 2460 รัฐบาลได้เข้ามาจัดกิจกรรมด้านสาธารณูปโภคในท้องถิ่น โดยเฉพาะในเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ชลบุรี ซึ่งเป็นที่รวมของอำนาจท้องถิ่นกลุ่มต่าง ๆ กิจกรรมสาธารณูปโภคที่ส่วนกลางขยายลงสู่ท้องถิ่น ได้แก่ การพัฒนาระบบการคมนาคม รัฐบาลได้สร้างถนนเชื่อมจังหวัดเริ่มจากตัวเมืองฉะเชิงเทราฝั้วข้ามมาทางอำเภอพนสนิมคม แล้วสร้างถนนทับเส้นทางเก่ามาจนถึงตัวเมืองชลบุรี ถนนสายนี้มีชื่อว่า ถนนสาย 22 เป็นถนนเชื่อมกับจังหวัดอื่นเป็นครั้งแรก (เรื่องวิทย์ ลิมปนาท, 2545)

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับพัฒนาการทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระยะต้น เราสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ในส่วนของชาวบ้านลักษณะเศรษฐกิจก็ยังคงเป็นการผลิตเพียงเพื่อยังชีพและเสียส่วยภาษีอากรให้แก่รัฐ ในขณะที่เดียวกันภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยถูกดึงเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจแบบตลาดในการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าที่เกิดขึ้น โดยกลุ่มชาวจีนที่อพยพเข้ามาทำการค้าในภูมิภาคแห่งนี้รวมถึงการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจเงินตรา ภายใต้สนธิสัญญาเบาว์ริงนำไปสู่การบุกเบิกพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างขนานใหญ่ไม่ว่าการส่งเสริมการปลูกข้าว

เพื่อการส่งออก การขยายพื้นที่ส่งเสริมการปลูกอ้อย และกิจการป่าไม้ เป็นต้น กิจกรรมทางเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้เศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้พัฒนาการทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เจริญพัฒนาล่วงหน้ากว่าภูมิภาคอื่น ๆ ของไทยนับตั้งแต่สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ เป็นต้นมา

2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหลังสร้างถนนสุขุมวิท

เรื่องวิทย์ ลืมปนาท (2545) ได้อธิบายว่า การขยายตัวของเศรษฐกิจในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้รัฐบาลในขณะนั้นได้สร้างถนนเชื่อมจังหวัดเริ่มจากตัวเมืองฉะเชิงเทราฝั่งซ้ายมาทางอำเภอนันทนิคม แล้วสร้างถนนทับเส้นทางเก่ามาจนถึงตัวเมืองชลบุรี ถนนสายนี้มีชื่อว่า ถนนสาย 22 เป็นถนนเชื่อมกับจังหวัดอื่นเป็นครั้งแรก ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในช่วงต้น ในขณะนั้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือเริ่มมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง การเดินทางคมนาคมสะดวกกว่าในอดีต ทำให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเชื่อมต่อกับส่วนกลาง โดยเฉพาะกรุงเทพฯ ทำให้เกิดการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจอย่างขยายใหญ่

ประวัติการสร้างถนนนั้น ในปี พ.ศ. 2476-2479 สมัยรัฐบาลคณะราษฎรได้สร้างถนนสายเลียชชายทะเลฝั่งตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มตั้งแต่กรุงเทพมหานครบริเวณเพลินจิตตัดผ่านเขตคลองเตย เขตพระโขนง และเขตบางนา ก่อนเข้าเขตจังหวัดสมุทรปราการผ่านมาทางคลองด่านบางปะกง ผ่านพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จากนั้นเข้าสู่จังหวัดชลบุรีไปจนถึงสัตหีบอันเป็นที่ตั้งของกองทัพเรือผ่านระยอง จันทบุรี ไปสิ้นสุดที่จังหวัดตราด ถนนสายนี้แต่ก่อนมีชื่อว่า ถนนกรุงเทพฯ-สมุทรปราการ เพราะปลายถนนนี้ไปถึงตัวเมืองสมุทรปราการ เปิดใช้งานเมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2479 ต่อมาถนนสายนี้ได้รับการเปลี่ยนชื่อเป็น ถนนสุขุมวิท ตามราชทินนามของพระพิศาลสุขุมวิท (ประสพ สุขุม) บุตรเจ้าพระยามรราช (ปณ สุขุม) และท่านผู้หญิงตลับ พระพิศาล สุขุมวิทที่ได้ทุ่มเทในการก่อสร้างทางหลวงสำคัญของประเทศเป็นอย่างยิ่งคณะรัฐบาลสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงได้มีมติให้ตั้งชื่อทางหลวงสายกรุงเทพฯ-ตราด ว่า ถนนสุขุมวิท เพื่อเป็นเกียรติแก่พระพิศาล สุขุมวิท เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2493 (ถนนสุขุมวิท, 2558)

ระยะเริ่มต้นของการตัดถนนสุขุมวิทยังไม่ได้มีการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำบางปะกง การเดินข้ามแม่น้ำบางปะกงต้องอาศัยแพขนานยนต์ข้ามจากฝั่งท่าข้าม ไปยังฝั่ง บางปะกง ต่อมาในปี พ.ศ. 2484 รัฐบาลได้มีการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเป็นสะพานแรก มีชื่อว่า สะพานเทพหัสดิน ทำให้การเดินทางคมนาคมสะดวกขึ้น ทำให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ถนนสายสุขุมวิทในสมัยสงครามมหาเอเชียบูรพาเมื่อราว พ.ศ. 2483 หรือชาวบ้านเรียกว่า ถนนสายยุทธศาสตร์ ถนนสายดังกล่าวเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการบุกเบิกทรัพยากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้าสู่การผลิตตามวิถีทางทุนนิยม เป็นจุดที่ทำให้กลุ่มทุนชาติ และกลุ่มทุนท้องถิ่นเข้ามา

แสวงหาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในภาคตะวันออก ภายใต้โอกาสและนโยบายของรัฐบาล เช่น ในราวปี พ.ศ. 2480-2490 อุตสาหกรรมน้ำตาลพัฒนาขึ้น โดยที่รัฐบาลพยายามเร่งการผลิตอ้อย และน้ำตาลเพื่อทดแทนการนำเข้าน้ำตาล หรืออุตสาหกรรมป่ากิจกรรมเหล่านี้ทำให้เกิด การสถาปนาตัวของกลุ่มชนชั้นนำท้องถิ่น ที่มีความมั่งคั่ง โดยผ่านกระบวนการสะสมทุน จากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่รัฐส่งเสริมในขณะนั้น และต่อมากลุ่มชนชั้นนำเหล่านี้ได้กลายเป็น ผู้ที่มีบทบาททางสังคมและการเมืองในระดับท้องถิ่นของภาคตะวันออกตลอดจนในเวทีระดับชาติ

ย้อนไปในบริเวณลุ่มแม่น้ำบางปะกงและชายฝั่งทะเลตะวันออกอุตสาหกรรม น้ำตาล ขยายตัวในทศวรรษที่ 2490 โดยรัฐบาลภายใต้การนำของจอมพลผิน ชุณหะวัณ เข้ามาจัดตั้ง โรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลขนาดใหญ่ที่หนองซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2497 และก่อสร้างแล้วเสร็จ ในปี พ.ศ. 2499 โดยเป็นโรงงานที่อยู่ในการควบคุมของบริษัทอุตสาหกรรม น้ำตาลแห่งประเทศไทย จำกัด (สมพงษ์ สัญญาวิรัตน์, 2530) เปิดโอกาสให้ชาวไร่อ้อยเขาถือหุ้น ร่วมกับบริษัท และในปี พ.ศ. 2497 จอมพลผิน ชุณหะวัณ และพลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ ยังร่วมกันจัดตั้ง บริษัทเอกชนชื่อ บริษัทส่งเสริมเศรษฐกิจแห่งชาติ โดยนำเงินทุนของบริษัทมา จัดสร้างโรงงานน้ำตาลชลบุรี ต่อมากลุ่มของจอมพลผิน ชุณหะวัณ และพลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ จัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายขึ้นอีก ในปี พ.ศ. 2498 คือ บริษัทอุตสาหกรรม น้ำตาลชลบุรี จำกัด มีจอมพล ผิน ชุณหะวัณ เป็นกรรมการและบริษัทน้ำตาลชลบุรี จำกัด มีพลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ เป็นกรรมการ (สมพงษ์ สัญญาวิรัตน์, 2530, หน้า 55-60)

การเข้ามาจัดตั้งโรงงานน้ำตาลขนาดใหญ่ของรัฐบาลและการเข้ามาแสวงหา ผลประโยชน์ของกลุ่มจอมพลผิน ชุณหะวัณ และพลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ ในรูปแบบ การจัดสร้างโรงงานผลิตน้ำตาลของเอกชนส่งผลให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดชลบุรี ทำให้อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในท้องถิ่นเจริญรุ่งเรืองขึ้นอย่างมาก และกระตุ้น ให้กลุ่มอำนาจท้องถิ่นต่าง ๆ และคนจีนเข้ามาลงทุนทำไร่อ้อยและตั้งโรงงานน้ำตาลเป็นจำนวนมาก เพื่อป้อนวัตถุดิบส่งขายแก่โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของรัฐบาลและเป็นจุดเริ่มต้นเติบโต เป็นหลุมงูในเวลาต่อมา หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลงราวปี พ.ศ. 2486 รัฐบาลได้ส่งเสริม อุตสาหกรรมป่าไม้ ในบริเวณลุ่มแม่น้ำบางปะกงและชายฝั่งทะเลตะวันออกขยายตัวขึ้นใน ทศวรรษที่ 2490 สะท้อนให้เห็นได้จาก โรงเลื่อยไม้ในท้องถิ่นขยายการผลิต เช่น บริษัทศรียาหาทุน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทแปรรูปไม้ขนาดใหญ่ที่สุด นายทุนเริ่มขอสัมปทานทำป่าไม้ในป่าดงดิบภาค ตะวันออก ในยุคดังกล่าวเกิดโรงเลื่อยจักรจำนวนมาก โรงเลื่อยจักรเหล่านั้น เครื่องมือ ทันสมัย ทั้งเลื่อยจักรขนาดใหญ่ รถยนต์ชักลากไม้ซุงจำนวนมาก พร้อมทั้งเรือเดินทะเลขนาดใหญ่ บรรทุกไม้กระดานส่งขายกรุงเทพฯ ต่างประเทศ กลุ่มโรงเลื่อยหลัก ได้แก่

โรงเลื่อยศรีมหาราชา ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นโรงเลื่อยขนาดใหญ่ วางรางรถไฟชักลากไม้ในป่าอำเภอบ้านบึง โรงเลื่อยศรีมหาราชาดำเนินกิจการตั้งแต่สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง ในปี พ.ศ. 2475 มีการหยุดกิจการเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะสงครามโลก ครั้งที่ 2 เมื่อสงครามสงบไม่นาน โรงเลื่อยศรีมหาราชาก็ดำเนินกิจการใหม่ตัดไม้ต่อเนื่องไปติดเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา และเขตจังหวัดระยอง

พื้นที่ป่าดงดิบที่โรงเลื่อยพนมสารคาม ได้รับสัมปทานในครั้งนั้นถูกแผ้วถาง เป็นไร่อ้อย ไร่มันสำปะหลัง จนเกิดชุมชนใหม่คือ อำเภอท่าตะเกียบ และบางส่วนของอำเภอสนามชัยเขตชุมชนใหม่บริเวณเขาอ่างลิ้นใน เป็นต้น ในระหว่างปี พ.ศ. 2490-2495 โรงเลื่อยของบริษัทศรีราชา จำกัด ผลิตไม้แปรรูปได้เดือนละ 600-700 ตัน บริษัท ส่งจำหน่ายไปยังกรุงเทพฯ กิจการป่าไม้ในท้องถิ่นขยายตัวขึ้นไปอีกเมื่อบริษัทศรีมหาราชา จำกัด สร้างทางรถไฟเข้าไปชนไม้ในเขตป่าสัมปทานทางรถไฟสร้างขึ้นตั้งแต่ในศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไปตามแนวถนนสุขุมวิททางทิศตะวันออกเฉียงใต้จนถึงเขตอำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง รวมความยาวของทางรถไฟทั้งหมด 51.775 กิโลเมตร สถานีรถไฟของบริษัทศรีมหาราชา จำกัด มีทั้งหมด 7 สถานี ได้แก่ สถานีศรีราชา สถานีเจิม สถานีเจิมจอมพล สถานีเจ้าพระยา สถานีสุรศักดิ์ สถานีมนตรี และสถานีเฉลิมลาภ

บริษัทศรีมหาราชา จำกัด ทำการปรับปรุงการผลิตไม้ในระหว่าง พ.ศ. 2496-2497 โดยใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยยิ่งขึ้น คือ จากที่ใช้เลื่อยแบบเพลากลางรวมเปลี่ยนมาใช้เครื่องกังหันไฟฟ้า ขนาด 320 กิโลวัตต์ และจัดสร้างเครนยกไม้ท่อนเพื่อความรวดเร็วในกระบวนการผลิต จนบริษัทสามารถผลิตไม้แปรรูปได้ประมาณเดือนละ 900-1,000 ตัน และในปีพ.ศ. 2499 บริษัทสามารถผลิตไม้แปรรูปได้เดือนละ 1,500 ตัน ต่อมาในปีพ.ศ. 2500 ผลิตไม้แปรรูปได้เดือนละ 2,000 ตัน บริษัทขยายกิจการออกไปอีกในปี พ.ศ. 2501 โดยเปิดบริษัทไม้อัดศรีราชา จำกัด ผลิตไม้อัดคัมเซฟวิ่งบอร์ดพินิชซึ่งไลน์ รวมทั้งจัดตั้งโรงงานผลิตไม้แปรรูปเพิ่มขึ้น (การดี มหาพันธ์, ม.ป.ป.)

กิจการของอุตสาหกรรมป่าไม้ที่ขยายตัวขึ้นภายในท้องถิ่นอันเป็นผลจากการขยายกิจการผลิตไม้แปรรูปของบริษัทศรีมหาราชา จำกัด ส่งผลให้กลุ่มคนต่าง ๆ เข้ามาลงทุนทำกิจการป่าไม้โดยเฉพาะกลุ่มอำนาจท้องถิ่น เช่น หลงฐิติทำไร่อ้อย และผลิตน้ำตาลได้ขยายความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจออกไปด้วยการเข้ามาประกอบกิจการป่าไม้และทำการตัดไม้เพื่อป้อนโรงการศึกษาของบริษัทศรีมหาราชา จำกัด

โรงเลื่อยบ้านค่าย ตั้งอยู่อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โรงเลื่อยนี้สัมปทานตัดไม้ในป่าด้านทิศเหนือของอำเภอบ้านค่าย ซึ่งเป็นป่าดงดิบอยู่ในเทือกเขาจันทบุรีตอนหนึ่ง (คือ พื้นที่ที่เป็นอำเภอลวกแดง และส่วนหนึ่งของอำเภอวังจันทร์) การสัมปทานตัดไม้ของโรงเลื่อยอำเภอบ้านค่ายก็มีลักษณะเดียวกับโรงเลื่อยศรีมหาราชานั่นคือ โรงเลื่อยตัดไม้ขนาดใหญ่ ส่วนชาวบ้าน

อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย ต่างก็อพยพมาบุกเบิกกลางป่า ทำไร่มันสำปะหลังและไร่สับปะรด ไร่ถั่วลิสง การบุกเบิกของโรงเลื่อยบ้านค่ายอยู่ในปี พ.ศ. 2490-2510 เช่นเดียวกัน เป็นผลให้ ป่าดงดิบด้านทิศเหนือของจังหวัดระยอง กลายเป็นพื้นที่เกษตรกรรม

โรงเลื่อยในพื้นที่อำเภอแกลงตั้งอยู่ที่อำเภอแกลง ตำบลเพ อำเภอเมืองระยอง โรงเลื่อยดังกล่าวตัดไม้ในป่าเดียวกับโรงเลื่อยบ้านค่ายบริเวณเทือกเขาชะเมา และป่าตำบลกระเจ็ด ตำบลสำนักทอง ติดต่อกันไปถึงอำเภอวังจันทร์ พื้นที่ดังกล่าวก็บุกเบิกโดยชาวบ้านที่ต้องการขยายพื้นที่ทำกินเช่นเดียวกับบริเวณอื่น ๆ ในเขตอำเภอแกลง มีโรงเลื่อยจักรขนาดใหญ่ 3 โรง คือ 1. โรงเลื่อยสามย่าน ตำบลทางเกวียน 2. โรงเลื่อยพัฒนาการ ตำบลทุ่งควายกิน และ 3. โรงเลื่อยกองดิน ตำบลกองดิน

โรงเลื่อยสามย่านได้สัมปทานป่ากระแสน ป่าเขาจุก (คือ พื้นที่อำเภอวังจันทร์) จนถึงเขตสัมปทานของโรงเลื่อยบ้านค่าย ส่วนโรงเลื่อยพัฒนาการได้สัมปทานป่าเขาชะเมา (พื้นที่เขตอำเภอเขาชะเมา) ส่วนโรงเลื่อยกองดินได้สัมปทานป่าเขาวงจนถึงแก่งหางแมว (ปัจจุบัน คือ อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี) โรงเลื่อยจักร 3 โรงของอำเภอแกลงนั้นได้สัมปทานป่าทางด้านทิศเหนือของอำเภอแกลง และบางส่วนของอำเภอท่าใหม่ (จังหวัดจันทบุรี)

การตัดไม้ในป่าสัมปทานครั้งนั้นอยู่ในระหว่าง พ.ศ. 2490-2510 เป็นผลให้พื้นที่ป่าดงดิบของอำเภอแกลงซึ่งกว้างใหญ่ไพศาลติดต่อกับจังหวัดปราจีนบุรีกลายเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นชุมชนใหม่ ได้แก่ อำเภอวังจันทร์ อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยองและส่วนหนึ่งของอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีได้เกิดชุมชนใหญ่ ได้แก่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

3. ภาคตะวันออกหลังโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก

3.1 การวางรากฐานของการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก

รัฐบาลได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น อันเป็นจุดเริ่มต้นในการพิจารณากำหนดเขตที่ดินเพื่อการอุตสาหกรรม รวมทั้งได้ประกาศเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อให้อุตสาหกรรมทำการลงทุนจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2510-2514) (สันติ วิลาศศักดิ์, 2546, หน้า 15-21) การพัฒนาภาคตะวันออกมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อเป็นฐานการผลิตของประเทศ และพัฒนาเมืองเพื่อรองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร เริ่มดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนา พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกระยะที่ 1 (พ.ศ. 2524-2537) และแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2538-2547) จนถึงปัจจุบันใช้เวลาในพัฒนาเกือบ 30 ปีแล้ว ซึ่งผลการพัฒนาเมืองและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วของภาคตะวันออกทำให้

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในทุก ๆ ด้าน

นับตั้งแต่สมัยรัฐบาล พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์ได้ผลักดัน โครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard) เป็นโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2524-2529) ต่อเนื่องมาถึงการพัฒนาระยะที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 จนถึงปัจจุบัน ทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก เริ่มก่อรูปให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น หลังจากที่รัฐบาลของ พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์ มีนโยบายที่จะกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค เนื่องจากผลจากการพัฒนาที่ผ่านมา ได้ก่อให้เกิดการกระจุกตัวทางด้านเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ดังนั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) รัฐบาลจึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาเอาพื้นที่เป็นที่ตั้ง (Spatial development strategies) เพื่อที่จะกระจายความเติบโตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาค รัฐบาลฯ ได้คัดเลือกพื้นที่เป้าหมายของการพัฒนาตามแผนดังกล่าวจำนวน 5 พื้นที่คือ พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคเหนือตอนบน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และจังหวัดชายฝั่งทะเลภาคใต้ (กฤษ เพิ่มทันจิตต์ และสุธี ประศาสน์เศรษฐ, 2530, หน้า 68) การพัฒนาอุตสาหกรรมตาม โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern seaboard development program) ถือได้ว่าเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากมีความได้เปรียบเทียบและมีปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อให้การพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3 ประการ ดังนี้ (กฤษ เพิ่มทันจิตต์ และสุธี ประศาสน์เศรษฐ, 2530, หน้า 69)

1. ภาคตะวันออกมีข้อได้เปรียบในด้านแหล่งที่ตั้ง คือ อยู่ไม่ห่างไกลจากกรุงเทพฯ มากนัก และมีพื้นที่เชื่อมโยงกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของปัจจัยการผลิตคือ แรงงานและวัตถุดิบหลายอย่างและติดต่อกับอ่าวไทยอันเป็นช่องทางเข้าออกของสินค้า นอกจากนี้ภาคตะวันออกมีปัจจัยพื้นฐานค่อนข้างสมบูรณ์มีโครงข่ายด้านคมนาคมและการสื่อสารที่ดี มีท่าเรือน้ำลึก และยังเป็นประตูที่นำก๊าซธรรมชาติขึ้นบก เป็นต้น สภาพภูมิศาสตร์และเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาดังกล่าวนับเป็นแรงจูงใจให้เอกชนเข้ามาลงทุนอุตสาหกรรมต่อเนื่องทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่หลายประเภท

2. การค้นพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทยและพัฒนามาขึ้นฝั่งที่ทะเลตะวันออก ทำให้มีโอกาที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมหลักที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นวัตถุดิบที่สำคัญ เช่น ปิโตรเคมี ปุ๋ย อุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นตัวเร่งให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การพาณิชย์กรรมและการบริการอื่น ๆ และสร้างโอกาสการจ้างงาน

3. ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งทำให้การจัดตั้งอุตสาหกรรมในบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกได้เปรียบกว่าที่อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนในกรุงเทพฯและปริมณฑลใกล้เคียงหรือเปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ฮองกง สิงคโปร์ และประเทศด้อยพัฒนาอื่น ๆ เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ก็คือ มีแรงงานชำนาญการราคาถูกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบ ในประเทศและอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (สุริชัย หวันแก้ว, ปรีชา ควินพันธ์ และประสิทธิ์ สวาสดิ์ญาดี, 2543)

การพัฒนาอุตสาหกรรมในโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมในระดับภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ ดังจะเห็นได้จากการเตรียมการเวนคืนที่ดินเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมถึง 200,000 ไร่ มีการประมาณการเงินลงทุนของเฉพาะภาครัฐในระยะแรกประมาณ 100,000 ล้านบาท รูปแบบการดำเนินงานจะเป็นการผสมผสานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โดยภาคเอกชนจะเป็นผู้นำในการลงทุนภาคอุตสาหกรรม ส่วนภาครัฐ จะเป็นผู้นำในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และร่วมลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น โครงการแห่งชาติ โครงการปิโตรเคมีแห่งชาติ เป็นต้น การลงทุนของภาครัฐจะเป็นพื้นฐาน รองรับการลงทุนของภาคเอกชน

นอกจากนี้รัฐบาลยังมีนโยบายที่สนับสนุนและส่งเสริมการลงทุนในมิติต่าง ๆ เช่น การลดสิทธิประโยชน์ของการลงทุนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ขณะเดียวกันก็เพิ่มความสำคัญในการส่งเสริมและให้สิทธิประโยชน์แก่การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในภาคตะวันออกมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการผ่อนคลايกฎระเบียบของทางราชการ การลดภาษีการค้า และภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น (กลุข เพิ่มทันจิตต์ และสุธี ประศาสน์เศรษฐ, 2530, หน้า 76; สุริชัย หวันแก้ว, 2549)

ในปี พ.ศ. 2525 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ดำเนินการพัฒนาโครงการนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ครั้งที่ 5/2525 ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2528 ประเทศไทยก็ถือเป็นแหล่งที่นักลงทุนญี่ปุ่นสนใจซึ่งสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศของไทย โดยเฉพาะในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ดังจะเห็นได้จากการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แม้ว่ารัฐบาลมีมติให้ลดเงินทุนที่ใช้ในโครงการนี้เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานลง 30% แต่ยังยืนยันประกาศเดินหน้าโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกต่อไปนอกจากนี้ยังจัดลำดับความสำคัญของโครงการต่าง ๆ โดยโครงการที่ไม่ต้องชะลอออกไป เช่น ทางรถไฟสายใต้-มาบตาพุด เป็นต้น

ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2529 ผลจากการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกซึ่งถูกกดดันให้พิจารณาโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกอีกครั้งนั้น ปรากฏว่า

ที่ประชุมได้ให้ความสำคัญกับนิคมอุตสาหกรรมและท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง โดยต้องการให้รองรับกับสถานการณ์ด้านการลงทุนในช่วงเวลานั้น แผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งบริเวณทะเลตะวันออกได้กำหนดให้ชลบุรีเป็นเมืองศูนย์กลางของภูมิภาคที่มีความสำคัญยิ่งขึ้นทั้งในเชิงธุรกิจการค้าและการบริหารงานภาครัฐบาล โดยกำหนดให้แหลมฉบังเป็นเมืองท่าสมัยใหม่ของประเทศและพัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการเป็นศูนย์กลางพาณิชย์และธุรกิจการค้า แผนพัฒนาฯ ได้กำหนดโครงการสำคัญในจังหวัดชลบุรี

โครงการการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นโครงการหลังการค้นพบก๊าซธรรมชาติขนาดใหญ่ที่สุดที่บรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งภายใต้รูปแบบ New Industrial Country Model (NIC) แผนการพัฒนาดังกล่าวได้วางไว้เพื่อเตรียมพร้อมการรองรับอุตสาหกรรมหนัก ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี โรงกลั่นน้ำมัน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ โรงผลิตเหล็กและเหล็กกล้า โรงงานพลาสติก โรงงานเคมีและปุ๋ยเคมี โรงงานประกอบรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2531 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล และได้มอบให้การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการ เริ่มต้นจาก 4,200 ไร่ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค เช่น ท่าเรือน้ำลึก ระบบถนน รถไฟ ระบบส่งน้ำ ระบบโทรคมนาคม และหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยบริการต่าง ๆ สำหรับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยบริการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ชุมชนตลอดจนผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ได้แก่ ที่พักอาศัย สถานข้าราชการ เทศบาล ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศาลากลาง โรงพยาบาล สถานีพักผ่อน เป็นต้น

จากนั้นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว การนิคมฯ จึงได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งนิคมอีก 4 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย และนิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอแอล (RIL) ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ได้ขยายเป็น 20,000 ไร่ มีโรงงานรวมทั้งสิ้น 138 โรงงาน มีมูลค่าการลงทุน 910,000 ล้านบาท และมีแรงงานทำงานในพื้นที่นี้กว่า 30,000 คน ทำให้เป็นศูนย์กลางการผลิตที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลกที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดต้นทุนการผลิตและขนส่ง มีผลให้ผู้ประกอบการไทยสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก (สมฤดี นิโครวัฒน์ยิ่งยง และวรากร น้อยพันธ์, 2552, หน้า 30-32)

3.2 การสร้างท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

แนวความคิดที่ว่าประเทศไทยควรที่จะสร้างท่าเรือพาณิชย์ขึ้นใหม่อีกแห่งหนึ่ง ข้อมูลจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง (2550) นั้น เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2491 ในสมัยรัฐบาลจอม

พล ป. พิบูลสงคราม เนื่องจากรัฐบาลตระหนักว่าท่าเรือกรุงเทพฯ มีลักษณะเป็นท่าเรือ ซึ่งจะไม่ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในระยะยาว ได้อย่างเต็มที่ ได้มีการพิจารณา จะสร้างท่าเรือพาณิชย์ที่ศรีราชาเพื่อประโยชน์ทางการค้า อย่างไรก็ตามโครงการก่อสร้างท่าเรือที่ ศรีราชาถูกระงับไปในเวลาต่อมากระทั่ง พ.ศ. 2504 รัฐบาลได้ว่าจ้างบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาเนเคโก แห่งประเทศเนเธอร์แลนด์ มาสำรวจการตกตะกอนในร่องน้ำสันดอนปากแม่น้ำเจ้าพระยา และสำรวจความเหมาะสมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการสร้างท่าเรือแห่งใหม่ที่ศรีราชา (กฤษ เพิ่มทันจิตต์ และสุธี ประศาสน์เศรษฐ, 2530, หน้า 79; สุริชัย หวันแก้ว, 2549)

บริษัทวิศวกรที่ปรึกษาเนเคโก ได้เสนอรายงานว่า พื้นที่บริเวณแหลมฉบังเป็นพื้นที่ เหมาะแก่การก่อสร้างท่าเรือน้ำลึก เนื่องจากอยู่ตอนในอ่าวไทยคลื่นลมน้อย ดินใต้พื้นทะเลเป็น ทรายขุดลอกไม่ยาก และใช้ประโยชน์ในการก่อสร้างได้อีกทั้งยังมีพื้นที่ราบชายฝั่งสำหรับขยาย เป็นพื้นที่หลังท่าเรือได้มากด้วยแต่ยังไม่มีการดำเนินการเพื่อ การก่อสร้างท่าเรือในขณะนั้น ใน ระหว่างปี พ.ศ. 2509-2512 ได้มีการก่อสร้างท่าเรือสกัดหีบเพื่อประโยชน์ทางการทหารของสหรัฐฯ ซึ่งต่อมาท่าเรือแห่งนี้ได้โอนมา เป็นกรรมสิทธิ์ของรัฐบาลไทย เมื่อปี พ.ศ. 2515 (กฤษ เพิ่มทันจิตต์ และสุธี ประศาสน์เศรษฐ, 2530, หน้า 79; สุริชัย หวันแก้ว, 2549)

ในปี พ.ศ. 2516 บริษัทหลุยส์เบอร์เจอร์ได้รายงานต่อกระทรวงคมนาคมว่า การลงทุน เพื่อพัฒนาท่าเรือสกัดหีบให้เป็นที่ท่าเรือพาณิชย์นั้นเหมาะสมกว่าการลงทุนก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกแห่ง ใหม่ที่แหลมฉบัง อย่างไรก็ตาม กระทรวงคมนาคมก็มีความเห็นว่า การพัฒนาท่าเรือสกัดหีบให้เป็นที่ ท่าเรือพาณิชย์จะประสบปัญหาเรื่องการรักษาความปลอดภัย ความคล่องตัวในการดำเนินงานท่าเรือ ตลอดจนการลงทุน และการขยายท่าเรือในอนาคต ฯลฯ จึงเห็นควรให้สร้างท่าเรือแห่งใหม่ที่ บริเวณแหลมฉบังเพราะสามารถที่จะพัฒนาให้เป็นที่ท่าเรือพาณิชย์ที่มีประสิทธิภาพและให้ผล ประโยชน์แก่ประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างมาก คณะรัฐมนตรีจึง ได้มีมติ เมื่อ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2516 เห็นชอบในหลักการให้สร้างท่าเรือทะเลเพื่อการพาณิชย์ที่แหลมฉบัง แต่หลังจากนั้น เนื่องจากประเทศไทยประสบกับภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจ รัฐบาลยังไม่สามารถ จัดสรรเงินทุนเพื่อการก่อสร้างท่าเรือแหลมฉบังให้ทันกับความต้องการของปริมาณสินค้าที่มี มากจนคับคั่งที่ท่าเรือกรุงเทพฯ ได้จึงได้มีมติใหม่ให้พัฒนาท่าเรือสกัดหีบเป็นที่ท่าเรือพาณิชย์ก่อน โดย เตรียมดำเนินงานเพื่อการก่อสร้างท่าเรือแหลมฉบังไว้ด้วย

ในปี พ.ศ. 2521 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ในท้องที่ ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา และตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2521 ขึ้น เพื่อตระเวนคืนที่ดินในท้องที่ดังกล่าว รวมทั้งหมดประมาณ 6,340 ไร่โดยเป็นการเวนคืนที่ดิน ของทางราชการ และที่ราษฎรเพื่อให้มาเป็นทรัพย์สินของการท่าเรือแห่งประเทศไทย สำหรับใช้

ในการก่อสร้างท่าเรือแหลมฉบังต่อไป

สำหรับการพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2522 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติให้หน่วยงานท่าเรือพาณิชย์สัตหีบมีฐานะเป็นส่วนงานหนึ่ง ของการทำเรือแห่งประเทศไทย เช่นเดียวกับท่าเรือกรุงเทพฯ โดยมีคณะกรรมการการทำเรือแห่งประเทศไทยเป็นผู้กำหนดนโยบายควบคุมการดำเนินกิจการและให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการที่จำเป็นทุกประการ ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2522

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมพิจารณาถึงความเหมาะสมของโครงการก่อสร้างท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง และการก่อตั้งเขตนิคมอุตสาหกรรมในบริเวณแหลมฉบังอีกหลายครั้ง จนกระทั่งเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525 จึงได้มีมติให้เร่งรัดการพัฒนาท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง สำหรับบริการสินค้าทั่วไป สินค้าบรรจุตู้สินค้าเกษตรกรรมบางประเภท และส่งเสริมการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมขนาดเบาที่ไม่มีปัญหาต่อสภาวะแวดล้อม โดยตั้งเป้าหมายให้สามารถเริ่มใช้งานได้ระยะแรก ภายในปี พ.ศ. 2530-2533 และยังสามารถตั้งคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกขึ้นดำเนินงานนี้ด้วย โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเป็นประธาน เพื่อรับผิดชอบดูแลการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยเฉพาะท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง

ต่อมาเมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2526 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กระทรวงคมนาคม เจริญขอรับเงินกู้จากรัฐบาลญี่ปุ่น สำหรับการสำรวจออกแบบ การควบคุมงานก่อสร้าง และการก่อสร้างตามโครงการท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง และให้กระทรวงการคลังพิจารณาจัดหาแหล่งเงินบาทสมทบ ทั้งจากรายได้ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย และจากงบประมาณเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อโครงการ

ปี พ.ศ. 2527 การท่าเรือแห่งประเทศไทยได้ว่าจ้างกลุ่มบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา PAAS Consortium ให้เป็นผู้ออกแบบรายละเอียดทางวิศวกรรม เพื่อการก่อสร้างท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง การออกแบบแล้วเสร็จ ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2529 การท่าเรือแห่งประเทศไทยว่าจ้าง PAAS consortium ให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างพร้อมทั้งคัดเลือกให้ กลุ่มบริษัทอิตาเลียนไทย, Daiho, Daito kogyo และ Dredging international เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง(ถกฯ เพิ่มทันจิตต์ และสุธี ประศาสน์เศรษฐ, 2530, หน้า 81; สุริชัย หวันแก้ว, 2549)

อย่างไรก็ตาม โครงการฯ ดังกล่าวต้องหยุดชะงักลงชั่วคราว เนื่องจากประเทศไทย ประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์ทางการคลัง ในปี พ.ศ. 2526 อันเป็นผลให้รัฐบาลต้องควบคุมงบประมาณรายจ่ายภาครัฐอย่างเข้มงวด ดังนั้น นโยบายทางด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลในช่วงเวลานั้น จึงต้องหันไปเน้นการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมากกว่า การกระตุ้นความเจริญเติบโต

ทางเศรษฐกิจ แต่ด้วยแรงบีบจากภายในอันเกิดจากการรวมตัวของพันธมิตรระหว่างเทคโนโลยีจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นายทุนชาติและนายทุนท้องถิ่นที่เคลื่อนไหวผ่านพรรคการเมืองร่วมรัฐบาลได้ร่วมกันกดดัน พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้นให้ดำเนินโครงการฯ ต่อไปรัฐบาลฯ ได้ปรับลดเงินลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานลงร้อยละ 30 และเป็นผลให้โครงการฯ เริ่มขับเคลื่อนอีกครั้ง ในช่วงกลางปี พ.ศ. 2528 ภายหลังจากเริ่มดำเนินงานโครงการฯ ได้กระทำอย่างต่อเนื่อง (take-off) ในช่วงกลางทศวรรษที่ 2530 ภายหลังจากมีข้อตกลงพลาซ่า (Plaza accord) (เพ็ญ โคม แซ่ตั้ง และวลัยพร मुखสุวรรณ, 2546, หน้า 12-13)

ข้อตกลงดังกล่าวมีผลให้ค่าเงินเยนของญี่ปุ่นแข็งตัวขึ้น และยังส่งผลต่อค่าเงินในสกุลอื่น ๆ ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมของเอเชีย ไม่ว่าจะเป็นฮ่องกง ได้หวันเกาหลีใต้ ประเทศต่าง ๆ เหล่านี้จึงต้องการขยายฐานการผลิตออกไปสู่ต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่มีแรงงานราคาถูก เช่น ประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย เป็นต้น โครงการฯ ยังทะยานขึ้นโดยได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โอกาสในการกู้ยืมเงิน เงินช่วยเหลือและความช่วยเหลือทางด้านเทคโนโลยีจากต่างประเทศ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมทั้งสิ้น (ไพโรจน์ จันทรนิมิตร, 2531)

ผลจากมาตรการบังคับของภาครัฐจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นประกอบกับความจำเป็นที่ต้องพึ่งพิงเงินทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศรวมถึงลักษณะการประกอบการของภาคอุตสาหกรรมที่เป็นอุตสาหกรรมหนัก ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้น ในจังหวัดระยองส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมประเภทที่ก่อมลพิษ (Dirty industry) ดังนั้น ผลที่ตามมา ก็คือ ปัญหาสิ่งแวดล้อมและปัญหาเชิงสังคมที่เป็นผลเชื่อมโยง (Linkage effect) จากการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ ซึ่งเป็นปัญหาที่ยังแก้ไม่ตก ในปัจจุบัน (สุริชัย หวันแก้ว, ปรีชา ควินพันธ์ และประสิทธิ์ สวาสตัญญาตี, 2543, หน้า 7-12) แผนการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้ผ่าน การดำเนินโครงการมาแล้ว 2 ช่วง คือ โครงการฯ ระยะแรก พ.ศ. 2525-2537 และระยะที่สอง พ.ศ. 2538-2548 ผลการดำเนินงานพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกในระยะแรก จากการประเมินผลของภาครัฐ พบว่า ผลจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ได้ก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจถึง 3.8 เท่า ผลผลิตภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเพิ่มขึ้นถึง 4.8 เท่า มีการลงทุนรวมทั้งสิ้น 420,000 ล้านบาท มีการจ้างงานประมาณ 460,000 คน โดยเป็นการจ้างงานทางตรงประมาณ 130,000 คน และการจ้างงานทางอ้อมประมาณ 330,000 คน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544)

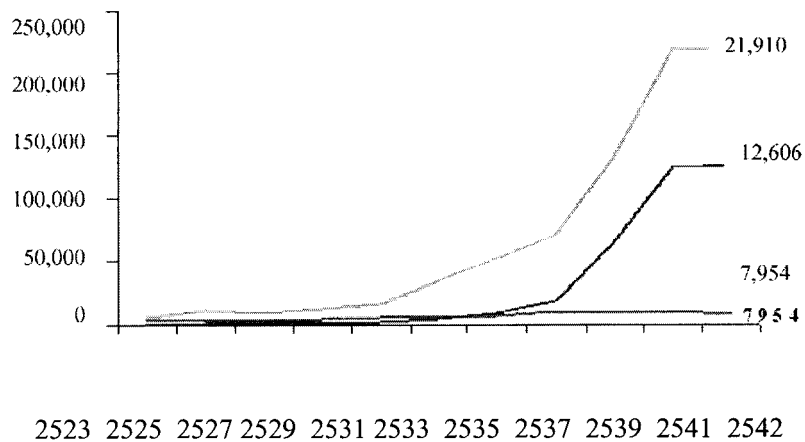
แต่โครงการในระยะที่ 1 ต้องประสบปัญหาด้านการพึ่งพิงภายนอก เช่น การเป็นบริวารของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะการต้องใช้ท่าเรือคลองเตย การพึ่งพิงเครื่องจักร อุปกรณ์ และวัตถุดิบจากต่างประเทศปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเกิดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติและมลภาวะสูงขึ้น เช่น ผลกระทบต่อชายหาดท่องเที่ยว การสูญเสียป่าชายเลนและปัญหาด้านสังคม เช่น การไม่สามารถสร้างชุมชนเมืองใหม่ เพราะแรงงานบีบบังคับ ไม่ได้ย้ายมาตั้งถิ่นฐานถาวรในพื้นที่ ส่วนของโครงการฯ ระยะที่สอง พบว่า เป็นการขยายผลในเชิงปริมาณโดยการเชื่อมโยงการพัฒนาอุตสาหกรรมเข้าสู่พื้นที่ตอนใน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศกลุ่มอินโดจีน รวมทั้ง เร่งรัดการก่อสร้างสาธารณูปโภคและ โครงสร้างพื้นฐานไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาแหล่งน้ำ การขยายท่าเรือแหลมฉบัง การพัฒนาสนามบินอู่ตะเภา ทั้งนี้เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้แล้วยังได้ขยายพื้นที่เป้าหมาย ครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัด ของอนุภาคตะวันออกรวมทั้งพื้นที่ภาคกลางตอนบน อันประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี จันทบุรี ตราด สระแก้ว อุดรธานี และลพบุรี (พิชญา อนันตวงศ์ และเดชรินทร์ สุขกำเนิด, 2547) หากจะพิจารณาถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า มีการขับเคลื่อนอยู่บนฐานของทฤษฎีการสร้างเติบโตทางเศรษฐกิจ (Growth theory) โดยใช้การผลิตเพื่อการส่งออกเป็นตัวจักรสำคัญ เทคโนโลยีไทยได้ตัวแบบการพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าว

จากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการผลิตเพื่อส่งออกไม่ว่าจะเป็นญี่ปุ่น เกาหลี ย่อังกง สิงคโปร์จีน ยุทธวิธีที่สำคัญที่ใช้ในยุทธศาสตร์นี้ได้แก่ การเปิดพื้นที่บริเวณ ชายฝั่งทะเล การสร้างท่าเรือน้ำลึกและการสร้างนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง ยุทธศาสตร์การเติบโต โดยการส่งออก (Export-led growth) ของโครงการฯ มีเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่การเป็นประตูการค้าสำหรับ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ทันสมัยที่สุดของโลก แม้จะมีการกำหนดพื้นที่เป้าหมายของการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะแรกครอบคลุม 3 จังหวัด คือ จังหวัด ชลบุรี จังหวัด ระยอง และ จังหวัด ฉะเชิงเทรา แต่เมื่อถึงขั้น ดำเนินการกลับมีการดำเนินงานเพียง 2 พื้นที่ คือ 1. พื้นที่บริเวณ มาบตาพุด จังหวัดระยอง 2. พื้นที่บริเวณแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

โดยกำหนดให้พื้นที่บริเวณมาบตาพุดเป็นเขตอุตสาหกรรมหนักส่วนพื้นที่บริเวณแหลมฉบังนั้นจะให้เป็นที่เขตอุตสาหกรรมเบาและเป็นเขตของการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมทั้งนี้ เพราะเป็นบริเวณที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท่าเรือน้ำลึก ดังนั้น พื้นที่บริเวณมาบตาพุด จังหวัดระยองมีสถานภาพเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศไปสู่การสร้างเสริมความเจริญเติบโต

ทางเศรษฐกิจที่วัดโดยรายได้เริ่มต้นตั้งแต่การพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตมابตาพุด จะพบว่า มابตาพุดเป็นเขตที่มีการวางท่อก๊าซธรรมชาติ จากอ่าวไทยมาขึ้นฝั่งและเป็นเขตที่ตั้งแหล่ง อุตสาหกรรมหนักหลายประเภท เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่เป็นต้นกำเนิดของอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีและอุตสาหกรรมที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นวัตถุดิบ โรงงานผลิตโซดาแอช โรงงานปุ๋ย แห่งชาติ โรงงานโอเลฟินส์ โรงงานอะโรเมติกส์ โรงเหล็ก โรงงานผลิตเม็ดพลาสติก เป็นต้น อุตสาหกรรม เหล่านี้ยังถือว่าเป็นฐานการผลิตที่สำคัญในการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็น ประเทศอุตสาหกรรมอีกด้วย

นอกจากนี้รัฐบาลยังได้ก่อสร้างท่าเรืออุตสาหกรรมมابตาพุด เพื่อรองรับ อุตสาหกรรมหนักที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมابตาพุดและบริเวณใกล้เคียง ทั้งนี้ เพื่อให้ ผู้ผลิตสามารถนำเข้าวัตถุดิบและส่งออกผลิตภัณฑ์ไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ได้อย่างรวดเร็ว พื้นที่ อุตสาหกรรมมีเนื้อที่ทั้งหมด 10,000 ไร่ เป็นพื้นที่สำหรับอุตสาหกรรม 8,000 ไร่ มีท่าเรือน้ำลึกขนส่ง สินค้าที่สามารถรับเรือขนาด 20,000 ตัน 1 ท่า และท่าขนส่งวัสดุเหลวที่สามารถรับเรือขนาด 8,000 ตัน 2 ท่าเป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรม ที่สำคัญ ๆ คือ โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กลุ่มอุตสาหกรรม ปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมเคมี เมื่อพิจารณาถึงมูลค่ารวมผลิตภัณฑ์จังหวัดระยองในระหว่างปี พ.ศ. 2523-2542 เป็นต้นมา จะพบว่า เส้นกราฟแสดงรายได้ของจังหวัด (GPP) และมูลค่าผลผลิต ของอุตสาหกรรมมีค่าสูงขึ้นตามลำดับ กล่าวคือ ในขณะที่มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรอยู่ใน ระดับต่ำและมีแนวโน้มลดลง การเติบโตของอุตสาหกรรมทำให้รายได้เฉลี่ยต่อหัวในระยองมี มูลค่าถึง 604,064 บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2552 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2523 ที่มีรายได้เพียง 14,878 บาทต่อคนต่อปี นอกจากนี้ยังพบอีกว่า มูลค่ารวมผลิตภัณฑ์ จังหวัด (GPP) ของอุตสาหกรรม (รวมทั้งสาขาการผลิตเหมืองแร่และย่อยหิน ไฟฟ้าและประปา) ในปี พ.ศ. 2543 คิดเป็นร้อยละ 87.0 ในขณะที่เกษตรกรรม มีสัดส่วนเหลือเพียงร้อยละ 2.79



ภาพที่ 4-1 ผลผลิตจังหวัดปี พ.ศ. 2523-2542

การขยายตัวของอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง สะท้อนให้เห็นถึงการครอบงำ ของวิถี การผลิตแบบทุนนิยม โดยการเข้าไปแทรกแซงภาคเกษตรของจังหวัด กล่าวคือ เกิดการสูญเสียที่ดิน ของเกษตรกรจากการใช้กฎหมายบังคับเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างนิคมอุตสาหกรรม เช่น พบว่า มีการ เวนคืนที่ดินที่ผ่านมาถึง 20,000 ไร่ในราคาไร่เพียง 1-2 หมื่นบาท นอกจากนี้การสูญเสียที่ดินจึงมา จากการขายที่ดินให้แก่นายทุนเก็งกำไรที่ดินเพื่อลดปัญหาหนี้สินจากการทำพืชเศรษฐกิจ และยัง ขายที่ดินซึ่งได้รับมรดกจากโรงงาน จนไม่อาจจะทำการเกษตรเดิมได้แล้ว

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดระยอง ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มี ภาค เกษตรกรรมเป็นหลัก เปลี่ยนไปเป็นภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก จากข้อมูลของสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การศึกษาพบว่า ผลผลิตทั้งหมดรวม (GPP) ของจังหวัดระยอง ในปี พ.ศ. 2549 มีมูลค่าทั้งสิ้น 527,183 ล้านบาท โดยมีอัตราการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ (Growth rate) (สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดระยอง, 2551) ซึ่งเป็นผลจากการผลิตด้าน อุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมีมีมูลค่าผลิตภัณฑ์เฉลี่ย ต่อหัวเท่ากับ 996,079 บาท/คน/ปี เป็นลำดับที่ 1 ของประเทศ

จากภาพรวมของพัฒนาการทางเศรษฐกิจพบว่า ภาคตะวันออกเป็นภูมิภาคที่มีพลวัตร (Dynamic) ทางเศรษฐกิจที่โดดเด่นภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย พลวัตรทางเศรษฐกิจมีอยู่บน ฐานของการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเต็มรูปแบบ เกิดการจ้างแรงงานในพื้นที่อย่างมากมาย การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคอื่น ๆ ในประเทศไทยสู่ภูมิภาคตะวันออกเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน เกิดความหลากหลายทางแรงงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านในภูมิภาคแห่งนี้ นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงานอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ปัญหาดังกล่าว

ถูกสะสมและมีส่วนสำคัญที่นำไปสู่การจัดตั้งสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอในหัวข้อถัดไป

บริบทการพัฒนาของระบบแรงงานไทย

การศึกษาบริบทการพัฒนาของระบบแรงงานไทยเป็นการนำเสนอให้เห็นการเคลื่อนไหวของแรงงานในประเทศไทยจนพัฒนาการกลายเป็นสหภาพแรงงานในที่สุด นำเสนอใน 3 ประเด็นสำคัญ คือ 1. ระบบแรงงานไทยในยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2. ระบบแรงงานไทยยุคหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง และ 3. พัฒนาการระบบแรงงานไทยในบริบทของสหภาพแรงงาน

1. ระบบแรงงานไทยในยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง

การศึกษาระบบแรงงานไทย พบว่าระบบแรงงานไทยเริ่มมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ลักษณะการใช้แรงงานสมัยสุโขทัยตลอดมาจนถึงสมัยอยุธยาและสมัยรัตนโกสินตอนต้นจะใช้ระบบแรงงานที่เกณฑ์มาจากไพร่และทาส โดยเฉพาะแรงงานไพร่จะเข้ามารับใช้ราชการตามเวลาที่กำหนดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน งานที่ทำจะเป็นงานเกษตรกรรม งานการโยธาประเภทก่อสร้าง ซ่อมแซม พระราชวัง สถานที่ราชการต่าง ๆ วัด และสาธารณสถานต่าง ๆ (จงใจรัก ปกพัฒนกุล, 2541, หน้า 132)

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก เป็นยุคสร้างบ้านเมืองใหม่ ยังไม่มีการจแน่งนับจำนวนพลเมือง การรวบรวมคนจึงใช้วิธีระดมไพร่พลจากที่ต่าง ๆ เข้ามาสังกัดเป็นหมวดหมู่อยู่กับมูลนายของตน การแสดงสังกัดใช้วิธีการสักนามเมืองและชื่อของมูลนายไว้ที่ข้อมือ เพื่อขึ้นทะเบียนราชการต่อไป เป็นลักษณะให้เกิดไพร่เช่นเดียวกับกรุงศรีอยุธยา เมื่อมีการศึกสงครามก็จะถูกเกณฑ์เข้ามาเป็นทหารไปรบ ในยามสงบก็จะถูกเกณฑ์ให้ไพร่เหล่านี้มาเป็นแรงงานเข้ามารับราชการงานโยธาเพื่อสร้างบ้านเมืองให้เป็นปึกแผ่นมั่นคงยิ่งขึ้น การเกณฑ์แรงงานกำหนดไว้ปีละ 6 เดือนคือ เข้าเดือน ออกเดือน ภายหลังจากทรงลดระยะเวลาการเข้ามารับราชการลงเหลือปีละ เข้าเดือน ออก 2 เดือน ซึ่งไพร่เหล่านี้ไม่สามารถรับจ้างแรงงานและไม่สามารถโยกย้ายไปที่ต่าง ๆ ได้อย่างเสรี ในเวลาต่อมารัชกาลที่ 2 ได้ทรงลดระยะเวลาการเข้ามารับราชการงานโยธาเป็น เข้า 1 เดือนออก 3 เดือน ทำให้พลเมืองมีเวลาประกอบอาชีพของตนถึงปีละ 9 เดือน การที่ทรงลดเวลาการเข้ามารับราชการคงเนื่องจากพวกไพร่ทำราชการเหนื่อยยากตรากตรำมาหลายปี เพื่อถึงเวลาถูกเกณฑ์จึงหลบหนีไปซ่อนตามป่าเขาเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานให้เจ้านาย (กมลลักษณ์ โดสกุล, 2526, หน้า 12)

สมัยรัชกาลที่ 3 เศรษฐกิจเฟื่องฟูมีการค้าขายเพิ่มขึ้น ความต้องการใช้จ่ายเงินมากในการบำรุงศาสนา ป้องกันประเทศ และก่อสร้างต่าง ๆ จึงส่งเสริมให้เสียดำราชการแทนการถูกเกณฑ์

มาเข้าเวร ดังที่จอห์น ครอว์ฟอร์ด (John Crawford) ราชทูตอังกฤษจากอินเดีย บันทึกไว้ ดังนี้

พลเมืองของกรุงสยามตามกฎหมายจัดอยู่ในประเภทไพร่หรือข้าผู้รับใช้ของรัฐและจะถูกบังคับให้มีหน้าที่สละแรงงานให้แก่รัฐ ไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ได้ เป็นเวลา 3 เดือนทุก ๆ ปี หากไม่สามารถเข้าประจำการได้จะต้องส่งเงินหรือสิ่งของเป็นตัวแทนค่าแรง ซึ่งนับเป็นภาษีที่เป็นภาระหนักแก่ประชาชน (ไพโรจน์ เกษแม่นกิจ, 2515, หน้า 112) การเรียกเก็บค่าราชการดังกล่าวทำให้การเกณฑ์แรงงานไพร่จึงมีลักษณะผ่อนคลายน้อยลงสำคัญลงไปเกือบครึ่งในช่วงเวลาเดียวกันที่มีแรงงานชาวจีนอพยพเข้ามามากขึ้น จึงกลายเป็นแรงงานที่ทดแทนการใช้แรงงานเกณฑ์ ความมั่งคั่งจากที่เคยวัดกันที่การเป็นเจ้าของแรงงานไพร่ จำนวนมาก ถูกเปลี่ยนแนวคิดเป็นการวัดที่ทรัพย์สินเงินตราที่ได้มาจากการค้าแทน

สมัยรัชกาลที่ 4 ประเทศไทยเข้าสู่ความเจริญอันมีรากฐานมาจากอิทธิพลการค้าต่อค้าขายกับชาวตะวันตก ภายหลังจากการทำสนธิสัญญาบาวริงที่ทำให้ประเทศไทยต้องเสียเปรียบ แต่ก็ยังเป็นผลดีที่ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวขึ้นซึ่งมาจากการลงทุนของชาวต่างชาติ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเป็นอย่างมากเพื่อใช้ในกิจการต่าง ๆ ได้มีผู้นำเครื่องจักรไอน้ำและดีเซลเข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ เช่น โรงสีข้าว เลื่อยไม้ และหีบอ้อย ทั้งยังมีอุตสาหกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นอีกมากมาย อาทิ กิจการ โรงพิมพ์ เหมืองแร่ โรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานกลั่นสุรา โรงงานยาสูบ ฯลฯ ในขณะที่ราชการต้องการแรงงานในการก่อสร้าง โยธา ตัดถนน ขุดคลอง จากปัจจัยเหล่านี้ ทำให้กรรมกรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ กอปรกับแนวทางการผ่อนผันของราชการที่มีต่อแรงงานคนไทยที่สามารถจ่ายเงินให้แก่รัฐทดแทนการถูกเกณฑ์ไปทำงานให้รัฐเพื่อให้นำเงินดังกล่าวไปว่าจ้างผู้อื่นมาทำงานแทน จึงเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การขาดแคลนแรงงานทวีความรุนแรงมากขึ้น (อารมณ พงศ์พงษ์, 2542, หน้า 86)

ในขณะที่ชาวจีนก็ได้รับการยกเว้นการเกณฑ์แรงงานเช่นกัน โดยต้องจ่ายภาษีเป็นรายหัวเรียกว่า “ผูกปี” ทำให้มีความเป็นอิสระที่จะรับจ้างต่าง ๆ ได้มากกว่าคนไทยที่ผูกพันกับระบบแรงงานเกณฑ์ แม้ว่าราชการจะลดหย่อนการเกณฑ์แรงงานลงก็ตาม คนไทยก็ยังนิยมประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามที่ตนเองถนัดมากกว่าการรับจ้าง ประเด็นนี้เองทำให้ชาวจีนเข้ามารับจ้างได้สะดวกขึ้น (จงใจรัก ปกพัฒน์กุล, 2541, หน้า 133)

ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสังคมของประเทศให้เหมือนหรือคล้ายคลึงกับตะวันตก เพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นประเทศอารยะเช่นเดียวกันจะได้นำเอาความเป็นอารยะไปคบหาสมาคมกับประเทศมหาอำนาจตะวันตก (อารมณ พงศ์พงษ์, 2542, หน้า 86) ทำให้รัชกาลที่ 5 ต้องเปลี่ยนรูปแบบการบริหารอย่างมากมาย ทำให้มีชาวต่างประเทศ ได้แก่ ชาวดัตช์เข้ามารับราชการ และชาวอินเดียเข้ามาทำการค้าขายเป็นชุมชนใหญ่ นอกจากชาวจีนที่เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภาร

ตั้งแต่เดิมแล้ว

เหตุการณ์สำคัญในสมัยรัชกาลที่ 5 คือทรงออกพระราชบัญญัติเลิกไพร่และทาสนจนหมดสิ้นในปี พ.ศ. 2448 ราษฎรจึงกลายเป็นแรงงานเสรี แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรที่มีความคุ้นเคยและความถนัด กอปรกับรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการปลูกข้าวเป็นสินค้าส่งออก (จงใจรัก ปกพัฒนกุล, 2541, หน้า 134) ทำให้ไพร่แม่จะได้รับพระมหากรุณาธิคุณในการเลิกทาสก็ตามแต่ยังคงเช่าที่ดินทำกินจากเจ้าขุนมูลนายต่อไป

ในสมัยรัชกาลที่ 6 เนื่องจากมีชาวไทยและชาวจีนเป็นแรงงานรับจ้างชาวต่างประเทศมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รัชกาลที่ 6 จึงได้โปรดให้ตราข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงานขึ้นในปีพ.ศ. 2454 โดยกำหนดให้นายจ้างชาวต่างประเทศต้องนำลูกจ้าง หรือคนใช้ไปจดทะเบียนและพิมพ์ลายนิ้วมือไว้ที่กรมตำรวจ ซึ่งถือได้ว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงานฉบับนี้เป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับแรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2459 ได้โปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรดซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวจีนต้องจดทะเบียนอนุญาตทำการ โดยมีระเบียบให้ผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายที่แข็งแรง อายุระหว่าง 18-40 ปี และพูดไทยได้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับที่ 2 ที่ให้ความคุ้มครองแรงงาน (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2528)

นอกจากนั้น ในสมัยรัชกาลที่ 6 เกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ระหว่างฝ่ายอักษะกับสัมพันธมิตร ประเทศไทยอยู่ในฝ่ายสัมพันธมิตรซึ่งเป็นผู้ชนะสงคราม ทำให้ประเทศไทยได้รับเชิญให้เป็นสมาชิกริเริ่มของสันนิบาตชาติ และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ซึ่งส่งผลทำให้ไทยได้แก้ไขสนธิสัญญาทางพระราชไมตรีและการค้าที่เคยทำไว้ตั้งแต่ พ.ศ. 2398 ซึ่งไทยเสียเปรียบทั้งทางศาล ตุลาการ การเมืองระหว่างประเทศ ทำให้ประเทศไทยได้รับความเสมอภาคเป็นธรรมในที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม ในด้านสถานการณ์แรงงานนั้นจากผลพวงของสงครามทำให้โรงงานผลิตสินค้าในยุโรปไม่สามารถผลิตสินค้าได้ โรงงานอุตสาหกรรมในประเทศจึงมีโอกาสได้ผลิตสินค้าที่หายากและขาดแคลนมาให้ประชาชนได้มีใช้ แม้คุณภาพสินค้าจะสู้ต่างประเทศไม่ได้ก็ตาม ซึ่งทำให้เกิดการระดมจ้างแรงงานมากมาย แต่เมื่อสงครามยุติประเทศต่างได้เร่งรีบเปิดโรงงานผลิตสินค้าและส่งมาป้อนตลาดที่เคยเป็นคู่ค้าเก่า ทำให้การผลิตในประเทศไทยชะงักเนื่องจากคุณภาพสินค้าสู้ต่างประเทศไม่ได้ และจำนวนไม่น้อยต้องล้มเลิกกิจการในที่สุด ทำให้คนตกงานเป็นจำนวนมาก (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2528)

ในรัชกาลที่ 7 ทรงขึ้นครองราชย์ในขณะที่เศรษฐกิจตกต่ำถึงที่สุด มีคนว่างงานจำนวนมาก จึงได้โปรดให้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นรวม 2 ฉบับ คือ ในปี พ.ศ. 2470 เป็นกฎหมาย

อุตสาหกรรมและกรรมกร เพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยแก่คนงาน และอีกฉบับในปี พ.ศ. 2472 เป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างงาน นอกจากนี้ ในกฎหมายลักษณะอาญา พ.ศ. 2470 ก็โปรดให้กำหนดว่า การนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้างเป็นความผิดทางอาญาที่มีโทษรุนแรงถึงขั้นประหารชีวิตหรือจำคุกตลอดชีวิต (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2528)

จากการออกกฎหมายดังกล่าวไม่ช่วยให้สถานการณ์แรงงานกระตือรือร้นเลย ราษฎรจำนวนมากไม่มีงานทำ แม้แต่แรงงานภาคเกษตรกรรมก็ทำมาหากินฝืดเคือง เพราะเมื่อเศรษฐกิจของประเทศไม่ดีกำลังซื้อตกต่ำก็ย่อมกระทบกระเทือนทั่วกันทั้งหมด ความเดือดร้อนของราษฎรจากการไม่มีงานทำไม่มีรายได้นี้เองส่งผลทำให้สถานการณ์การเมืองทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นเหตุให้มีคนรุ่นใหม่ที่เกิดจากการออกไปศึกษาต่อต่างประเทศเริ่มมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ที่พระมหากษัตริย์ทรงมีพระราชอำนาจสูงสุดมาเป็นระบอบประชาธิปไตยหรืออำนาจการปกครองที่เป็นของประชาชนตามแบบอย่างหลายประเทศในยุโรปที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแล้ว ทั้งนี้ด้วยมุ่งหมายว่าการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะนำประชาชนไปสู่ความเป็นอิสระเสรีพ้นจากการถูกกดขี่ขูดรีดโดยระบบศักดินาและฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศรวมทั้งประชาชนคงจะกระตือรือร้น (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2528)

แนวคิดนี้ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นในหมู่นักรุ่นใหม่หัวก้าวหน้าทั้งหลายและในที่สุดในวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 กลุ่มบุคคลที่เรียกตนเองว่า คณะราษฎร ก็ได้กระทำการปฏิวัติยึดอำนาจการปกครองได้สำเร็จโดยที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงยินยอมผ่อนตามความเปลี่ยนแปลงโดยดี

หลังจากที่คณะราษฎรได้จัดการเปลี่ยนแปลงการปกครองได้สำเร็จแล้วได้ทำการร่างแผนเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบเศรษฐกิจด้วยวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนตามเค้าโครงทางเศรษฐกิจ 6 ประการที่ประกาศไว้ในแถลงการณ์ของคณะราษฎร ซึ่งใจความสำคัญข้อหนึ่งคือ จะบำรุงสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจด้วยการหางานให้ราษฎรทำทุกคน และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดหางานขึ้น 2 ฉบับ คือ พ.ร.บ.จัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพื่อช่วยเหลือราษฎรที่ว่างงานให้มีความทำงาน และพ.ร.บ.จัดตั้งสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นขึ้น (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2528)

จากวิวัฒนาการของแรงงานไทยในยุคราชกาลที่ 1 จนถึง พ.ศ. 2475 จึงแสดงให้เห็นประวัติของสังคมไทยที่ถูกครอบงำจากระบบเจ้าขุนมูลนายผ่านระบบไพร่ฟ้า กอปรกับประเทศไทยเป็นสังคมเกษตรกรรมที่ใช้ชีวิตอยู่ในไร่นาของตนเอง การรวมตัวของแรงงานจึงไปปรากฏแก่แรงงานชาวจีนมากกว่า ซึ่งก็ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากอำนาจรัฐผ่านวิธีการปกครอง

และการออกกฎหมายเพื่อควบคุมอยู่ที่

2. ระบบแรงงานไทยยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง

การเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองมาเป็นประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 นั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงเกือบตลอดเวลา ซึ่งน่าจะถือได้ว่าเป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศที่กำลังเปลี่ยนแปลงส่วนหนึ่ง และอีกส่วนมาจากความตื่นตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงหลัง พ.ศ. 2475 สามารถอธิบายถึงพัฒนาการของแรงงานได้ 3 ช่วง คือ

2.1 ระบบแรงงานไทยช่วงพ.ศ. 2476-2500

ช่วงที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่กำลังตื่นตัวที่จะรวมกลุ่มกันแสดงพลังสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในช่วงนี้ถือว่าเป็นความพยายามของคณะราษฎรและรัฐบาลที่บริหารประเทศในช่วงหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองเพื่อแสดงให้เห็นประชาชนผู้ใช้แรงงานทั้งหลายตระหนักว่าผู้ปกครองมีความเห็นอกเห็นใจและตั้งใจจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรก็คือ การออกพระราชบัญญัติห้ามการยึดทรัพย์สินเกษตรกรใน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติประมวลรัษฎากร ยกเลิกเงินรัชชูปการและอากรค่าเช่านาใน พ.ศ. 2476 และ พ.ศ. 2481 ตามลำดับ นอกจากนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานในประเทศมากยิ่งขึ้นเพื่อแรงงานที่ว่างงานอยู่จะได้มีงานทำ รัฐบาลจึงตั้งตนเป็นผู้ประกอบการผลิตสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคที่ประชาชนจำเป็นต้องใช้ขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้เอกชนลงทุนก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นด้วย (กมลลักษณ์ โดสกุล, 2528)

อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยให้สถานการณ์แรงงานดีขึ้นเท่าใดนัก แต่กลับนำมาซึ่งการรวมพลังกันประท้วงจนถึงขั้นหยุดงาน เพื่อเรียกร้องขอความเห็นใจจากนายจ้าง นับแต่คนงานลากรถนัดหยุดงานเพื่อขอลดค่าเช่า กรรมกร โรงสีประท้วงผู้บริหารขาดความยุติธรรมและพลังของผู้ใช้แรงงานได้เด่นชัดถึงที่สุดเมื่อสามารถรวมกลุ่มกันเป็นพรรคการเมืองสังคมนิยมพรรค 13 คน เข้ารับสมัครเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในปี พ.ศ. 2488 เกิดกลุ่มสหภาพกรรมกรขึ้น

2.2 ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2501-2515

จากเหตุการณ์ในปี พ.ศ. 2500 เป็นเหตุให้จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ประกาศยกเลิก พ.ร.บ.แรงงานฉบับปี พ.ศ. 2500 โดยมีนโยบายนำประเทศ การปฏิวัติครั้งนี้มีผลทำให้ความเคลื่อนไหวรวมพลังของผู้ใช้แรงงานต้องสะดุดหยุดชะงักอย่างสิ้นเชิง เพราะคณะปฏิวัติได้ออกประกาศฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 เป็นเวลาถึง 15 ปีที่ผู้ใช้แรงงานไม่มีโอกาสแสดงบทบาทอย่างใดเลย นอกจากการทำงานเพียงอย่างเดียว จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ได้มีนโยบายนำประเทศไปสู่ยุคใหม่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยการส่งเสริมให้เอกชน

เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาอุตสาหกรรมแขนงต่าง ๆ โดยรัฐทำหน้าที่สร้างโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการพัฒนา ดังนั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2503 เป็นต้นมาเศรษฐกิจของประเทศจึงได้รับการเร่งรัดพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม ซึ่งได้มีทั้งมาตรการทางกฎหมาย ตั้งแต่พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนฉบับ พ.ศ. 2503 และการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนขึ้น ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจ 2 ฉบับแรก (2504-2514) ซึ่งมีนโยบายมุ่งผลิตสินค้าทางอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า บรรยากาศการลงทุน ที่ดีมาก จึงใจให้นักลงทุนจากต่างประเทศ เข้ามาร่วมลงทุนประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้ามากมาย (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2528)

ในช่วงปี พ.ศ. 2504-2514 ที่รัฐบาลได้ใช้นโยบายทดแทนการนำเข้าในการส่งเสริมอุตสาหกรรมด้วยวัตถุประสงค์ให้มีการก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศ เพื่อผลิตสินค้าทดแทนการนำเข้านั้น มาตรการที่ใช้มีตั้งแต่การให้สิทธิพิเศษและการยกเว้นทางภาษีอากร เช่น การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีนำเข้าสำหรับเครื่องจักรและวัตถุดิบ เป็นต้น อันเป็นผลให้มีการก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งที่เป็นทุนของคนไทยและการร่วมทุนของต่างชาติ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เยอรมัน อังกฤษ ไต้หวัน และ ออสเตรเลียเป็นจำนวนกว่า 50,000 โรง คิดเป็นเงินลงทุนหลายหมื่นล้านบาท ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ได้กลายเป็นแหล่งรองรับแรงงานจากภาคเกษตรกรรมจำนวนมาก ที่พากันละทิ้งไร่นาอพยพกันเข้ามาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัว (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2528)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานจากภาคเกษตรกรรมหลั่งไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมนั้นมีหลายประการ ประการแรกคือ ความยากจน ชาวไร่ชาวนาซึ่งได้ชื่อว่าเป็นกระดูกสันหลังของชาตินั้นมีสภาพชีวิตที่ขูดสนจนยากมาโดยตลอด สภาพการเป็นชาวนารับจ้างต้องเช่าที่ดินสำหรับทำมาหากินนั้นทำให้ชาวนาส่วนใหญ่ไม่สนใจที่บำรุงไร่นาหรือหาพันธุ์พืชที่ดีมีผลผลิตสูง ความอุดมสมบูรณ์ของที่ดินจึงลดน้อยลงไปทุกปี มีหน้าซำมีภัยธรรมชาติคอยซ้ำเติม จนแทบจะกล่าวเป็นสูตรได้ว่าผลผลิตทางเกษตรของไทยนั้น 2 ปีดี 3 ปีไข้ อยู่เป็นประจำ สภาพฝนแล้งและน้ำท่วมคือเทศกาลประจำปีที่สลับกันเข้ามาเพิ่มความทุกข์ยากให้เกษตรกรยิ่งขึ้น ประการที่ 2 เกิดจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นเร็วมากจาก 27 ล้านคนในพ.ศ. 2504 กลายเป็น 36 ล้านคนใน พ.ศ. 2514 เฉลี่ยแล้วเกือบปีละ 1 ล้านคนและส่วนใหญ่ของประชากรเหล่านี้เกิดอยู่ในชนบทที่ด้อยความเจริญ ดังนั้น จึงโตขึ้นมาอย่างขาดคุณภาพเมื่อถึงวัยทำงานและจำเป็นต้องหางานทำ เมื่อไม่สามารถหางานในชนบทได้ หรือมีงานทำเพียงบางฤดูกาล เพื่อความอยู่รอดพวกเขาจึงจำเป็นต้องเข้ามาหางานทำในเมือง ซึ่งสำหรับแรงงานที่ไร้ฝีมือและไม่มีความรู้ที่ดีก็เพียงแค่ว่าเป็นกรรมกรรับจ้างด้วยค่าแรงงานรายวันราคาถูก หรือมีเงินนั้นก็เป็นการก่อสร้างแบบหามและเร่ร่อนไปเรื่อย ๆ ตาม

แต่จะมีงานก่อสร้างที่ไหน ประการที่ 3 ซึ่งมีสาเหตุเชื่อมโยงมาจาก ประการที่ 2 กล่าวคือ เพราะมีประชากรเกิดมากในชนบททำให้ขนาดการถือครองที่ดินของครอบครัวเกษตรกรลดลงไปทุกที จนมีที่ดินไม่พอสำหรับทำมาหากิน จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในการทำสำมะโนการเกษตรพบว่า ในปี พ.ศ. 2505 เกษตรกรถือครองที่ดินเฉลี่ยครอบครัวละ 17 ไร่ แต่พอถึงปี พ.ศ. 2514 เหลือเพียงครอบครัวละ 15 ไร่ ซึ่งการที่ขนาดถือครองที่ดินต่อครอบครัวเล็กลงนั้นมีผลโดยตรงต่อปริมาณการผลิตและรายได้ของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ตกอยู่ในวัฏจักรของความยากจน ซึ่งทางเดียวที่พอจะหลีกเลี่ยงให้หลุดพ้นได้ก็คือเสี่ยงตายขายหน้าบ่อน้ำเข้ามาหางานทำในเมืองหลวง

ปีแล้วปีเล่า สภาพการณ์เช่นนี้ไม่มีอะไรดีขึ้น ช้ำร้ายกลับแย่งลงไปกว่าเดิม โดยเฉพาะปัญหาประชากรซึ่งมีอัตราเพิ่มที่สูงมาก แม้รัฐจะเริ่มใช้นโยบายวางแผนครอบครัวด้วยใจสมัครตั้งแต่ พ.ศ. 2504 และต่อมาได้มีประกาศนโยบายประชากรอย่างเป็นทางการเมื่อ พ.ศ. 2513 ด้วยจุดมุ่งหมายที่จะลดอัตราเพิ่มจากร้อยละ 3 ให้เหลือร้อยละ 25 แต่ความจริงก็ปรากฏว่านโยบายดังกล่าวใช้ได้ผลเฉพาะในกรุงเทพฯ และเขตเมืองเท่านั้น ในชนบทยากจนที่ประชากรเกิดมากกลับไม่มีราษฎรสนใจเพราะในเมืองบริการสาธารณสุขยังไม่ดีพอ เด็กที่เกิดมามากป่วยเจ็บและตายจึงไม่มีพ่อแม่ในชนบทคนไหนอยากคุมกำเนิด เพราะแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทำเกษตรกรรมมีลูกหลาย ๆ คน เพื่อไว้ตายบ้าง ก็ยังดีกว่ามีแค่สองคน

ในระยะต่อมาเมื่อบริการสาธารณสุขดีขึ้นมาบ้าง อัตราการป่วยเจ็บและตายของเด็กทารกลดลงไป แต่ก็ยังไม่มีชาวชนบทสนใจวางแผนครอบครัวอย่างจริงจัง จึงมีประชากรในวัยทำงานเพิ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นทุกที ทั้งประชากรที่มีความรู้ที่อยู่ในเมืองและที่ไม่มีความรู้ อยู่ในชนบทต่างก็ตกอยู่ในสภาพไม่ต่างกันเท่าไร คือ ต้องพยายามหางานทำเพื่อจะมีรายได้ แรงงานที่มีความรู้ มีฝีมือก็พอจะหางานได้ไม่ยากนัก แต่สำหรับแรงงานไร้ฝีมือแล้วเป็นเรื่องยากมากกว่าจะหางานทำได้ จำนวนคนว่างงานจึงเพิ่มขึ้นทุกปี และในระยะหลังแม้แรงงานมีความรู้ก็ยิ่งหางานยากขึ้นตามลำดับ เพราะปริมาณงานที่มีอยู่หรือเพิ่มขึ้นปีละไม่มากนักกับจำนวนประชากรนั้น มิได้เป็นสัดส่วนที่สัมพันธ์กันเลย

ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายทุนเจ้าของโรงงานหรือกิจการต่าง ๆ ตลอดเวลา โดยไม่มีโอกาสจะเรียกร้องอะไรได้เลย เพราะไหนกฎหมายจะไม่ให้สิทธิแล้ว นายจ้างก็ยังไม่เห็นใจ สภาพของผู้ใช้แรงงานเช่นนี้เป็นที่พอใจและสร้างความร่ำรวยให้นายจ้างของโรงงานอย่างรวดเร็ว เพราะนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างแรงงานได้ถูกมาก คนงานไม่มีปากเสียง รัฐบาลก็เอาอกเอาใจให้อภิสถิรมีมากมาย การนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ก็ทำได้เต็มที่

อย่างไรก็ดี รัฐบาลก็ไม่ทอดทิ้งหรือละเลยนโยบายการบริหารแรงงานของรัฐเสียเลย เพราะใน พ.ศ.2505 เมื่อปริมาณงานและความเติบโตของแรงงานมีมากขึ้นรัฐบาลได้ยกฐานะ กองแรงงานขึ้นเป็นส่วนแรงงาน และอีก 3 ปีต่อมาคือใน พ.ศ. 2508 ก็ได้แยกออกจากกรม ประชาสงเคราะห์ มีฐานะเป็นกรมหนึ่งต่างหากชื่อว่า กรมแรงงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งนับตั้งแต่นั้นมากรมแรงงานก็ได้ทำหน้าที่ในความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านแรงงานของชาติ ทั้งหมดอย่างเต็มที่ ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายฉบับในช่วงนี้ เช่น พระราชบัญญัติ กำหนดระเบียบข้อพิพาทแรงงานของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2511 เป็นต้น

อนึ่ง ผู้ใช้แรงงานก็ได้แสดงให้เห็นว่า เป็นกำลังผลิตที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ของชาติเพียงไร ผลผลิตจากภาคหนึ่งของผู้ใช้แรงงานไม่ว่าจากภาคเกษตรกรรม หรือ อุตสาหกรรมก็ตาม ได้เป็นที่มาของรายได้จากการส่งออกที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นถึงกว่า 5 เท่า นอกจากรัฐจะไม่ต้องเสียเงินตราสั่งซื้อสินค้านำเข้าจำนวนมากแล้ว ก็ยังนำเงินตราเข้าประเทศ จากการขายผลิตผลทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ขั้นปฐมและผลิตภัณฑ์สินค้าประเภทอาหารสำเร็จรูป น้ำตาล ซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้างที่ผลิตได้ในคุณภาพดีซึ่งจนสามารถส่งออกได้

อย่างไรก็ตาม เป็นธรรมชาติของทุกสิ่งเมื่อถูกกดมาก ๆ ก็ย่อมจะต้องมีแรงดันขึ้นมา ต่อต้านสถานการณ์การแรงงานก็เช่นเดียวกัน ความสงบเสถียรของผู้ใช้แรงงานที่มีมาช้านานถึง 15 ปี ได้ถึงจุดเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การเรียกร้องมากขึ้น ในช่วงนั้นปัญหาการเมืองในประเทศก็ เกิดวุ่นวาย เกิดความไม่สงบในที่ต่าง ๆ แม้รัฐบาลก็ไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ มีหน้าซ้ำ รัฐบาลเองก็ยังเอาตัวไม่รอด เมื่อบรรดาประชาชนอันรวมทั้งผู้ใช้แรงงานพากันเดินขบวนครั้งใหญ่ ที่สุดในประวัติศาสตร์ ขับไล่ผู้บริหารออกนอกประเทศ เพราะปกครองด้วยระบบเผด็จการยาวนาน เกินไป ประกอบกับในช่วงนั้นทางเศรษฐกิจโลกก็กำลังเปลี่ยนแปลง เนื่องจากวิกฤตการณ์พลังงาน ที่เกิดขึ้นจากการรวมหัวกันขึ้นราคาน้ำมันดิบของกลุ่มโอเปค ยุคสมัยของน้ำมันราคาถูกเป็นอัน จบสิ้นลง และทุกประเทศทั่วโลกที่ไม่มีทรัพยากรน้ำมันของตนเอง ต่างก็เผชิญกับชะตากรรมดุจ เดียวกัน คือ ต้องซื้อน้ำมันที่มีราคาแพง ซึ่งส่งผลให้เศรษฐกิจโลกถึงกับชะงักงัน ไปทันที และ ประเทศที่ได้รับความกระเทือนมากที่สุด ก็เห็นจะหนีไม่พ้นประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจนเช่น ประเทศไทยนี่เอง

วิกฤตการณ์พลังงานได้ก่อให้เกิดความวุ่นวายระส่ำระสายในหมู่ผู้ใช้แรงงานจำนวนมาก เพราะน้ำมันนั้นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ เมื่อน้ำมันมีราคาแพง ต้นทุนการผลิตทุกอย่างก็พลอยแพงตามไปหมด เมื่อสินค้าเครื่องอุปโภคมีราคาแพง ก็กระทบกระเทือนถึงภาวะค่าครองชีพของประชากรผู้ใช้แรงงานซึ่งจะอยู่ไม่ได้แล้วกับค่า

แรงงานวันละ 12 บาท สวัสดิการไม่มีและในยุคนี้กลายเป็นยุคของ ดอกไม้ประชาธิปไตยบาน สะพรั่ง ดังนั้นผู้ใช้แรงงานทั้งหลายไม่ว่าจาก โรงงานขนาดเล็กขนาดใหญ่ จึงพากันก่อการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการเพิ่มไปตาม ๆ กัน

3. พัฒนาการระบบแรงงานไทยในบริบทของสหภาพแรงงาน

การศึกษาของ กรรณชญา พูนพนิช (2541) เกี่ยวกับการก่อกำเนิดสหภาพแรงงานในประเทศไทย มีนักวิชาการด้านประวัติศาสตร์แรงงานได้พยายามอธิบายกันมาก และมีความพยายามอธิบายถึงที่มาของสหภาพแรงงานประเทศไทยกันอย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 แนวคิดสหภาพแรงงานไทย ก่อกำเนิดจากคนงานโรงสีข้าวอเมริกัน ปี 2401 ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการเคลื่อนไหวของคนงานภาคเกษตรไปสู่อุตสาหกรรม ซึ่งแนวคิดนี้ถูกโต้แย้งว่าแต่ความจริงแล้วประเทศไทยมีแรงงานที่รับจ้างหีบอ้อย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 3 แล้วแต่เป็นแรงงานที่เป็นคนจีน

3.2 แนวคิดสหภาพแรงงานไทย กำเนิดจากการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการผูกมิตรทางเศรษฐกิจ จนทำให้คนงานในภาคอุตสาหกรรมรวมกลุ่มกันเพื่อต่อสู้กับการถูกกดขี่ข่มเหง แต่แนวคิดนี้มีข้อโต้แย้งว่า ความจริงแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่ผลักดันให้คนงานเลิกเกรงกลัวนายจ้าง เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมือง รัฐบาล วัฒนธรรม และการอุดหนุนจากองค์กรอื่น

3.3 แนวคิดสหภาพแรงงานกำเนิดจากคนงานรถรางที่จัดตั้งเป็นสมาคมปี 2440 หรือสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งเป็นขบวนการแรงงานไทยก่อนปี 2500 นั้น มีแต่มีข้อโต้แย้งว่า ในขณะนั้นแรงงานมีแต่คนจีนเป็นหลักและเป็นขบวนการที่ก่อรูปขึ้นในหมู่คนงานจีนเท่านั้น

ดังนั้น การจะกล่าวสรุปว่าการเริ่มต้นของสหภาพแรงงานไทย มีสาเหตุมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นหลัก หรือเป็นเรื่องของการต่อสู้ขบวนการขึ้นอย่างในต่างประเทศก็เป็นสิ่งที่ยังไม่ถูกต้องนักเพราะเป็นการเริ่มต้นของคนงานจีน

กรรณชญา พูนพนิช (2541, หน้า 115) ได้แบ่งบริบทของสหภาพแรงงานไทยได้เป็น 3 ระยะ โดยพิจารณาจากลักษณะการเคลื่อนไหวและทิศทางที่ต่างกัน ดังนี้

1. สหภาพแรงงานไทยก่อน พ.ศ.2475

เหตุการณ์ที่อาจนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานไทยก็คือ การสไตรค์ของคนงานรถรางในปี 2465 ถึง 2466 สาเหตุของการหยุดงานมาจาก

1.1 ความรู้สึกชาตินิยมของคนงานไทยที่มีต่อนายตรวจชาวจีนซึ่งใช้อำนาจไม่เป็นธรรม

1.2 ความไม่พอใจของคนงานต่อสภาพการจ้างงานของบริษัท ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน ไม่มีเวลาพักที่แน่นอน ไม่มีค่าล่วงเวลาและ

1.3 ความรู้สึกชาตินิยมที่คนงานไทยมีต่อผู้จัดการชาวเดนมาร์ก กับปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ทำไมจึงกล่าวว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานทั้ง ๆ ที่คนงานเป็นฝ่ายแพ้ และอันที่จริงแล้วนี่ก็ไม่ใช่การหยุดงานครั้งแรกในประวัติศาสตร์ไทย (ก่อนหน้านี้นักงานจีนในเมืองแร่เคยหยุดงานเมื่อ ปี 2448 คนงานจีนตามท่าเรือและในโรงสีกับโรงเลื่อยก็เคยสไตรค์ในปี 2453 และในปี 2460 คนงานจีนใน โรงงานรถไฟมักกะสันก็ผละงาน แม้แต่คนงานรถรางเองก็เคยหยุดงานเป็นเวลา 3-4 ชั่วโมงเมื่อปี 2461)

การนัดหยุดงาน 2465/ 66 มีความสำคัญต่อประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานเพราะเป็นการหยุดงานที่ส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการก่อตัวของคนงานขึ้นเป็น สมาคมคนงาน ในปี 2475 อันนับได้ว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรแรกของคนงาน การหยุดงานของคนงานจีนก่อนหน้านี้นี้ยังไม่พบว่ามีผลสะท้อนประการใดต่อคนงานในยุคหลัง

นอกจากนั้น การหยุดงานครั้งนี้ได้ทำให้เกิดการประสานความร่วมมือเป็นครั้งแรกระหว่าง คนงานและปัญญาชน นักหนังสือพิมพ์ที่รักความเป็นธรรม ปัญญาชนเหล่านี้เรียกตัวเองว่า คณะกรรมการ นำโดยนายถวัติ สุทธิเดช นำเอาความรู้เกี่ยวกับการรวมตัวคนงานจากต่างประเทศและการต่อสู้ของคนงานในตะวันตกเข้าเผยแพร่ในหมู่คนงานรถราง นายถวัติเป็นผู้หนุนช่วยการก่อตั้ง สมาคมคนงานรถรางแห่งประเทศไทย” ซึ่งจดทะเบียนในเดือนตุลาคม 2475 เมื่อเงื่อนไขทางการเมืองเอื้ออำนวย

การเคลื่อนไหวของคนงานในยุคนี้มีทั้งคนงานไทยและจีน คนงานไทยนั้นมักจะเป็นคนงานในบริษัทรถราง โรงงานรถไฟมักกะสัน และเสมียนบริษัท ห้าง ร้าน สาเหตุที่ก่อการประท้วงมักเป็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน คนงานจีนตามเหมืองแร่ โรงสี โรงเลื่อย กุฎีแบกหามตามท่าเรือเป็นกลุ่มใหญ่ที่มักผละงานเมื่อเกิดความไม่พอใจนายจ้างในเรื่องของการจ้างงาน รวมทั้งเพื่อทำการประท้วงนโยบายทางการเมืองบางประการของรัฐบาลไทย หรือของรัฐบาลอื่น ๆ ที่มีผลในทางกีดกันการทำมาหากินของคนจีน รูปแบบในการผละงานนั้นมักเป็นการหยุดงานอย่างฉับพลัน หลักจากนั้นก็รวมตัวกันไปร้องทุกข์กับตำรวจ หรือนักหนังสือพิมพ์มีชื่อเสียง ยังไม่มีการชุมนุมประท้วงอย่างที่เห็นกันดาษดื่นในปัจจุบัน นอกจากนั้นเมื่อ ไทยเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2471 คนงานไทยมีการร้องทุกข์โดยถวายเป็นกรณีกันอย่างมาก

2. ขบวนการแรงงานระหว่างพ.ศ. 2475-สงครามโลกครั้งที่ 2

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2475 มีการขยายตัวของการประท้วง การนัดหยุดงานและการถวายเป็นกรณี ในหมู่คนงานรถรางรถไฟมักกะสัน ปูนซีเมนต์ โรงสี โรงเลื่อย กรรมกรรถลาก คนขับรถแท็กซี่ คนถีบสามล้อ คนแจวเรือจ้าง ช่างตัดผม คนงาน

โรงพิมพ์ ตลอดจนคนว่างงาน การขยายตัวนี้มีสาเหตุมาจาก

2.1 วิกฤติการณ์เศรษฐกิจตกต่ำซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ราว พ.ศ.2471 และส่งผลให้มีการปลดคนออกจากราน ลดค่าจ้าง หรือลดสวัสดิการบางอย่างลง ตลอดจนเกิดการว่างงานขึ้นอย่างกว้างขวาง

2.2 เสรีภาพทางการเมืองที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติประชาธิปไตยซึ่งนำโดยคณะราษฎร รัฐบาลใหม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรวมตัวกันในที่สาธารณะเพื่อแสดงความคิดเห็นทางการเมือง และแสดงท่าทีเป็นมิตรต่อกษัตริย์ มีการประกาศหลัก 6 ประการซึ่งข้อหนึ่งระบุว่า รัฐบาลจะหางานให้ประชาชนทำ และ

2.3 การหนุนช่วยของปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ต่อการเคลื่อนไหวของแรงงาน เงื่อนไขดังกล่าวได้ส่งผลให้คนงานรกร้างภายใต้การนำของนายถวัติทำการจดทะเบียนก่อตั้งเป็นสมาคมคนงานรกร้างแห่งสยาม ขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2475 โดยมีนายถวัติเป็นนายกสมาคม สมาคมดังกล่าวมีลักษณะเป็นสมาคมเพื่อความสามานฉันท์ในหมู่คนงาน เพื่อบรรเทาทุกข์ในยามเจ็บป่วย ชราภาพ และเพื่อการหย่อนใจ ตลอดจนการฝึกให้สมาชิกรู้จักมัธยัสถ์ จากวัตถุประสงค์เหล่านี้เราจะเห็นได้ว่า สมาคมคนงานรกร้างมิใช่สหภาพแรงงานตามความหมายที่เรารู้จักกันในปัจจุบัน แม้ว่าสมาคมฯ ไม่มีวัตถุประสงค์ในด้านการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน และไม่ใช้ตัวแทนที่เป็นทางการของคนงานในการเจรจาต่อรอง แต่ข้อเท็จจริงก็ปรากฏว่า สมาคมฯ ได้พยายามเป็นตัวแทนของคนงานในการยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท ให้ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและค่าจ้าง นอกจากนั้น สมาคมฯ ยังมีอิทธิพลในหมู่คนงานขณะนั้นไม่ใช่น้อย กล่าวคือ ได้กระตุ้นให้คนงานโรงพิมพ์ คนแจวเรือจ้าง ช่างตัดผม คนขับแท็กซี่ ตลอดจนคนงานโรงสี และคนว่างงานเกิดความสนใจที่จะรวมตัวกันอย่างเป็นทางการมากขึ้น

มีการนัดหยุดงานครั้งสำคัญ ๆ หลายหนในช่วงนี้ เช่น การหยุดงานของคนงานรถไฟ มักกะสันและการเรียกร้องขอความเป็นธรรมจากฝ่ายบริหาร การหยุดงานเกือบสองเดือนของคนงานโรงสีทั่วทั้งท้องแม่น้ำเจ้าพระยา การหยุดงานและการคว่ำบาฏิกของคณาบริษัทปูนซีเมนต์ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นความตื่นตัวของคนงานในอันที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้นข้อที่น่าสังเกตของการเคลื่อนไหวเหล่านี้คือ

1. คนงานที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวมาจากภาคบริการ การค้า เป็นหลัก และจากภาคการผลิตเพียงเล็กน้อยนี้สะท้อนให้เห็นลักษณะเฉพาะของการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย อันทำให้กรรมกรในภาคการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าภาคบริการ

2. ผู้นำของการเคลื่อนไหวมักเป็นบุคคลนอกวงการแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ มีนักการเมืองพยายามเข้ามาอาศัยประโยชน์จากการรวมตัวของคนงานบ้างแต่ไม่

ประสบความสำเร็จ คณะกรรมการจัด ได้ว่าเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการของคนงานหลายกลุ่ม

รูปแบบในการเคลื่อนไหวยังเป็นลักษณะกระจายตามโรงงาน หรือแหล่งสถานประกอบการ ยังไม่มีการรวมตัวตามสาขาอาชีพ หรือในระดับชาติ นอกจากนั้นการนัดหยุดงานมักมีระยะเวลาสั้นเพียงไม่กี่ชั่วโมง ยกเว้นในหมู่คนงานจีนที่มีการหยุดงานยืดเยื้อ อันแสดงถึงการจัดตั้งที่ค่อนข้างเข้มแข็ง รูปแบบสำคัญที่คนงานไทยใช้เคลื่อนไหว คือการลงชื่อเป็นบัญชีทางวาวเป็นหนังสือฎีกาต่อรัฐบาลนี้เป็นเพราะในขณะนั้นยังไม่มีช่องทางกฎหมายช่องทางอื่นที่จะเปิดให้คนงานร้องเรียน และเป็นเพราะการถวายฎีกาเป็นประเพณีที่ทั้งฝ่ายผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองยอมรับเนื้อหาของฎีกาตลอดจนคำที่ใช้สะท้อนให้เห็นจิตสำนึกของคนงานบางกลุ่มได้อย่างชัดเจน อาจกล่าวคร่าว ๆ ได้ว่า ยังไม่พบว่า คนงานปฏิเสชนายจ้าง หรือเห็นว่านายจ้างเป็นศัตรูทางชนชั้น ตรงกันข้ามคนงานหลายส่วนยอมรับในระบบ นายกับบ่าว ยอมรับว่านายมีอำนาจและสิทธิ ๆ ในการจ้างงานเหนือกว่าฝ่ายลูกจ้าง สิ่งที่คนงานที่เขียนฎีกาต้องการก็คือ ขอให้นายจ้างมีเมตตา มีคุณธรรมในการจ้างงาน คือ เป็นนายที่ดีตามค่านิยมดั้งเดิมในสังคมก็พอใจแล้ว จิตสำนึกอีกประการหนึ่งที่สะท้อนออกมาจากฎีกา คือ การที่คนงานยอมรับรัฐบาลว่าเป็นที่พึงสุดท้ายของพวกเขา ไม่พบคนงานมองรัฐว่าเป็นเครื่องมือของชนชั้นนายทุน กล่าวสั้น ๆ ก็คือ เราไม่พบว่าอุดมการณ์ทางชนชั้นเกิดขึ้นในหมู่คนงานในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง

3. ขบวนการแรงงานไทยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ถึง พ.ศ.2500

ในช่วงนี้การเคลื่อนไหวของคนงานขยายกว้างขวางขึ้น มีคนงานภาคการผลิตเข้าร่วมขบวนการมากขึ้นเพราะอุตสาหกรรมขยายตัวกว่าแต่ก่อน หมู่คนงานที่มีการจัดตั้งก็ยกระดับองค์กรขึ้นเป็นองค์กรในระดับชาติ ภายใต้การนำของสหอาชีพะกรรมกรและกรรมกร 16 หน่วย นอกจากนั้นการต่อสู้ยังมีเนื้อหาทางการเมืองมากขึ้น หรือทำเนวร่วมกับผู้นำทางการเมือง บางคนลงสมัครรับเลือกตั้งในนามคนงาน เป็นต้น

เงื่อนไขประการสำคัญที่ทำให้การเคลื่อนไหวในช่วงนี้มีลักษณะดังที่กล่าว ได้แก่อิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย และการขยายตัวของลัทธิสังคมนิยมในระหว่างประเทศ มีหลักฐานว่าพรรคคอมมิวนิสต์ได้ส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าจัดคนงานตามโรงงานต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่อุดมการณ์ของพรรคในช่วงสงครามโลกผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ใช้กระแสนิยมรัฐสังคมนิยมต่อต้านญี่ปุ่นมาเป็นเงื่อนไขการรวมกลุ่มคนงาน หลักจากนั้นการจัดตั้งได้ขยายตัวขึ้นในระดับชาติ ผู้ปฏิบัติงานของพรรคคอมมิวนิสต์บางคน อาศัยรูปแบบที่ถูกกฎหมายของสหอาชีพะกรรมกร เพราะในการเคลื่อนไหว ในหมู่คนจีนการเคลื่อนไหวค่อนข้างได้ผล ส่วนในหมู่คนไทยตามบริษัทธรราง (ซึ่งได้เปลี่ยนมาเป็นของรัฐบาล) และในโรงงานรถไฟมักกะสันนั้นอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์ไม่ค่อยชัดเจนเท่าในหมู่คนจีน ซึ่งคุ้นกับความเคลื่อนไหวแบบลับ ๆ มานานแล้ว

แม้ว่าการขยายอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์จะส่งผลให้คนงานมีการจัดตั้งเป็นปีกแผ่นมากขึ้น และมีจังหวะก้าวในการเคลื่อนไหวชัดเจนขึ้นตลอดจนมียุทธวิธีในการต่อสู้ที่พลิกแพลงซับซ้อนขึ้นก็ตาม แต่ในด้านกลับก็ทำให้รัฐบาล (ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นเผด็จการมากกว่าในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง) เฟื่องฟูและตั้งข้อสงสัยคนงานหลายกลุ่มตกอยู่ภายใต้การชี้นำของพรรคคอมมิวนิสต์โดยสิ้นเชิง ทั้ง ๆ ที่ข้อเท็จจริงมิได้เป็นเช่นนั้น การตอบโต้จากฝ่ายรัฐบาลจึงรุนแรงขึ้นมีการตั้งสมาคมกรรมกรไทยเพื่อแทรกแซงขบวนการคนงาน และดึงเอาคนงานบางส่วนไปเป็นพวกโดยอาศัยอุดมการณ์ชาตินิยมปลุกเร้าให้คนงานไทยรู้สึกว่าเป็นคนจีนแย่งงานพวกตน และเป็นศัตรูของชาติ นอกจากนั้น รัฐบาลใช้วัฒนธรรมดั้งเดิมมาเป็นเครื่องมือคือความจงรักภักดีของคนงาน กล่าวคือใช้ระบบอุปถัมภ์มาบั่นทอนจิตสำนึกพึ่งตนเองของคนงาน ทำให้คนงานเห็นว่าการต่อสู้เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยอาศัยการจัดตั้งและอาศัยพลังของคนงานเหมือนเป็นสิ่งไม่จำเป็น ไม่เพียงแต่เท่านั้น การจัดตั้งคนงานบางส่วนยังถูกนักการเมืองบางคนเข้ามาใช้สร้างประโยชน์ส่วนตัว เช่นการจัดตั้งสมาคมเสรีแรงงาน โดย พล.ต.อ.เผ่า ศรียานนท์ ซึ่งแพร่หลายในหมู่พ่อค้าแม่ค้ารายย่อย คนขับสามล้อ และแท็กซี่ เป็นต้น ขบวนการแรงงานในช่วงนี้จึงเริ่มเกิดความแตกแยกในด้านทิศทางและยุทธวิธีในการต่อสู้

การเคลื่อนไหวเด่น ๆ ในระยะก่อน พ.ศ. 2500 ได้แก่ การเรียกร้องกฎหมายแรงงาน ซึ่งนำโดยสหอาชีพะกรรมกรและกรรมกร 16 หน่วย การเคลื่อนไหวครั้งนี้มีระยะสำคัญ คือ เป็นการที่คนงานพยายามใช้อำนาจของกฎหมายเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากการทำงาน มีการต่อสู้ให้สภาพแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คนงานพยายามสร้างหลักประกันให้ตนเองมีอำนาจในการเจรจาต่อรอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน นี่เป็นประเด็นสำคัญที่สุดของการต่อสู้ในช่วงนี้ และเป็นเหมือนเส้นแบ่งความแตกต่างระหว่างการเคลื่อนไหวในช่วงนี้กับช่วงก่อนหน้า กล่าวคือในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง คนงานยังต่อสู้เพื่อปากท้องภายในกรอบของระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายกับบ่าว อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานภายในครัวเรือน การเกษตร คนงานยังหวังความเมตตาจากนายจ้าง หวังจะให้นายจ้างสมัยใหม่ยอมรับเอาคุณธรรมของนายแบบสังคมนิยมมาเป็นเกณฑ์ในการจ้างงาน แต่ภายใต้การนำของสหอาชีพะกรรมกร คนงานเริ่มมีจิตสำนึกแบบคนงานสมัยใหม่มากขึ้น คือ เห็นว่าควรจะมีกฎหมายที่มาจำกัดอำนาจของนายจ้างลงเสียบ้าง นี่แสดงให้เห็นลักษณะที่ก้าวหน้าของคนงานที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจากผู้ถูกกระทำ มาเป็น ฝ่ายกระทำ มากขึ้น การเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานแสดงให้เห็นอีกด้วยว่า คนงานแม้ว่าจะยังมีจำนวนน้อยมากในสังคมไทยขณะนั้น เริ่มมองเห็นว่าตนเองมีผลประโยชน์ที่แตกต่างจากกลุ่มอาชีพอื่นแล้ว

อย่างไรก็ตาม คนงานไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาขบวนการของตนมากนักเพราะหลังจากที่กฎหมายแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 ประกาศใช้ได้ไม่นาน จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ทำการปฏิวัติและล้มเลิกกฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าว ตลอดจนจับกุมผู้นำคนงาน อันเป็นผลให้ขบวนการแรงงานไทยซบเซาลงชั่วระยะหนึ่ง

ในขณะที่สังคีต พิริยะรังสรรค์ (2551) แบ่งการก่อตัวของกลุ่มคนงานในช่วง พ.ศ. 2501 ถึง พ.ศ. 2519 ออกเป็น 3 ช่วงด้วยกันคือ

1. ช่วงการขยายตัวทางอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (ปี พ.ศ. 2501-2514)

การขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมและการเติบโตของประชากร แนวโน้มของผลผลิตทางการเกษตรที่ลดลง การขยายตัวของภาคทุนนิยม และการเติบโตของการบริโภคนิยมในภาคชนบทตลอดจนถึงการเติบโตของเมือง ภายใต้เงื่อนไขแรงงานอพยพในภาคเมืองได้เพิ่มสูงขึ้นมาก และได้เกิดการก่อตัวขึ้นของมวลชนคนงานในบริเวณกรุงเทพมหานครและจังหวัดรอบ ๆ ปรากฏการณ์ทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นเป็นผลมาจากการขยายตัวของวิสาหกิจ ยุทธศาสตร์สมัยใหม่ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ในภาคเมืองวิสาหกิจดังกล่าวได้เสนออัตราค่าจ้างที่มั่นคงกว่า และโอกาสของการเลื่อนขั้นทางสังคมที่ดีกว่าการจ้างงานในภาคชนบท ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงกดดันให้ต้องระบายนงานที่จ้างงานต่ำระดับและพวกว่างงานในภาคเกษตรให้ออกมาสู่ภาคเมือง แรงกดดันนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการลดลงของการตายของเด็กก่อน อัตราการเกิดที่เพิ่มสูงขึ้น การลดลงของการครอบครองที่ดิน การชะงักงันอย่างยาวนานของประสิทธิภาพการผลิตข้าวและราคาข้าวเปลือก ค่าเช่าที่ดินราคาสูง การแลกเปลี่ยนอย่างไม่เท่าเทียมกันระหว่างภาคทุนนิยมกับภาคการผลิตเพื่อการยังชีพ ตลอดจนถึงการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการบริโภคของเกษตรกร อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงข้างต้นนี้ไม่ได้นำไปสู่การปรากฏตัวออกจากที่ดินอย่างสมบูรณ์บรรดาแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่ในภาคเมืองยังคงมีที่ดินและครอบครัวอยู่ในชนบท และยังคงมีการอพยพกลับไปกลับมาระหว่างเมืองกับชนบทเป็นระยะ ๆ กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ พวกเขาเหล่านี้ยังมิได้เป็นแรงงานรับจ้างถาวรหรือแรงงานรับจ้างตลอดชีวิต

การขยายตัวของแรงงานรับจ้างสมัยใหม่ เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างทางการเมืองและสังคมที่มีความอนุรักษ์นิยมสูง ระบบราชการครอบงำระบบเศรษฐกิจและระบบการเมือง (Rigs, Thailand: The modernization capitalism, 1932-1960, 1980) ระบบราชการดำเนินการผลิตซ้ำอุดมการณ์ศักดินาอย่างต่อเนื่อง อุดมการณ์นี้เน้นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างมนุษย์ ด้วยเหตุนี้สถานะของอุดมการณ์ศักดินาในสังคมไทยจึงยังคงถูกรักษาเอาไว้ได้อย่างมั่นคง ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังคงสืบเนื่องอยู่บนพื้นฐานที่ไม่เพียงแต่มี

การบีบบังคับทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้นหากแต่มีการบีบบังคับทางด้านจิตใจ (Moral Coercion) อีกด้วย นั่นก็คือ การขูดรีดแบบก่อนทุนนิยมยังคงดำรงอยู่ ความขัดแย้งพื้นฐานดังกล่าว ยังคงครอบคลุมถึงทางด้านวัฒนธรรมอีกด้วย หลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมากแสดงให้เห็นว่าการขูดรีดแบบทุนนิยม และแบบก่อนหน้าทุนนิยม สามารถดำรงอยู่ควบคู่กันได้ภายใต้สังคมสมัยใหม่ กระนั้นก็ตามระดับของการถูกขูดรีดระหว่างคนงานรัฐวิสาหกิจกับคนงานเอกชนก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คนงานรัฐวิสาหกิจเผชิญหน้ากับปัญหาค่าจ้าง และการบีบบังคับนอกเหนือเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ (Non-economics coercion) จากฝ่ายบริหารในระดับที่น้อยกว่าคนงานภาคเอกชนค่อนข้างมาก ประเด็นความขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างคนงานรัฐกับฝ่ายบริหารวิสาหกิจอยู่ที่การรื้อปรับและการบริหารงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพของฝ่ายบริหาร ข้อเรียกร้องของคนงานที่ต้องการยกระดับสภาพ และผลประโยชน์ของตนให้อยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการ และการจัดสรรทรัพยากรภายในรัฐวิสาหกิจเสียใหม่ประเด็นความขัดแย้งเหล่านี้แตกต่างจากของคนงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอยู่กับค่าจ้างที่ต่ำเกินไป การขาดความมั่นคงในอาชีพ และการบีบบังคับทางด้านจิตใจของนายจ้าง

ภายใต้การบีบบังคับของกฎอัยการศึกของรัฐบาล ความขัดแย้งระหว่างคนงานกับนายจ้างปรากฏออกมาค่อนข้างน้อย พวกคนงานหาทางบรรเทาทุกข์ยากของตน จากการได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ โดยการหันไปพึ่งพาการผลิตแบบพอเพียงชีพ การพึ่งพาสายสัมพันธ์ทางเครือญาติ การก่อกวนและการเปลี่ยนแปลงงาน การร้องทุกข์เป็นรูปแบบการปกป้องผลประโยชน์ของตนเองที่เด่นชัดที่สุด โดยทั่วไปพวกคนงานมีความคาดหวังต่อการพึ่งพิงการอุปถัมภ์จากนายจ้างและรัฐบาล การนัดหยุดงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อยในช่วงเวลานี้พวกคนงานยังคงไม่ได้สามารถที่จะกำหนดผลประโยชน์ที่แน่นอนของตนเองได้พวกเขายังไม่ได้ก่อตั้งขึ้นเป็นกลุ่มในความหมายที่แท้จริง หากแต่เป็นเพียงกลุ่มอาชีพหนึ่ง ที่ดำรงอยู่อย่างกระจัดกระจาย

2. ช่วงการขยายตัวของการประท้วงของพวกคนงาน (ปี พ.ศ. 2515-2517)

ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในต้นทศวรรษที่ 1970 ซึ่งได้แก่วิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและทางการเมือง ตลอดจนกระทั่งถึงการเติบโตของขบวนการนักศึกษา กลุ่มคนงานก็ได้เริ่มแปรตนเองเข้าสู่การเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์อีกวาระหนึ่ง ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า ก่อนทศวรรษที่ 1970s (2513) นั้น การประท้วงของคนงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย แต่วิกฤตการณ์ข้าวและน้ำมันที่เริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ได้ส่งผลกระทบต่อแบบวิถีการดำรงชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้พวกคนงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคเมืองดำรงชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้พวกคนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคเมืองดำรงชีพยากลำบากยิ่งขึ้น แม้ว่าพวกเขาจะหาทางออกโดยการทำงานให้ยาวนานยิ่งขึ้น หรือพึ่งพาการผลิตแบบพอเพียงชีพแล้วก็ตาม

ดูเหมือนว่ามันจะเด่นชัดมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ว่าความทุกข์ยากที่แผ่ซ่านและเข้มข้นนี้ ไม่ใช่ส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลเท่านั้น หากแต่ค่อนข้างที่เป็นชะตากรรมร่วมกันของผู้ใช้แรงงานทั้งหมด พวกเขามองเห็นว่า นายจ้าง ไม่ได้ช่วยเหลือพวกเขาอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะเอาชนะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในขณะเดียวกันระบบการปกครองแบบเผด็จการของถนอม-ประภาส ก็ประสบกับวิกฤตการณ์ ความชอบธรรมทางการเมือง วิกฤตการณ์เหล่านี้ได้กลายเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดการประท้วงของพวกคนงานขึ้น เพื่อที่จะหาความสนับสนุนจากประชาชน และเพื่อที่จะป้องกันคลื่นการนัดหยุดงานของคนงานรัฐบาลได้หันมาใช้มาตรการบางประการที่ทำให้ผลประโยชน์ต่อคนงาน อาทิเช่น ให้สิทธิทางด้านกฎหมาย การหลีกเลี่ยงที่จะลงโทษพวกนัดหยุดงาน และการขอร้องให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของพวกนัดหยุดงาน แต่ผลที่ตามมาจากมาตรการเหล่านี้กลับเป็นไปทิศทางที่ตรงข้ามกับความคาดหวังของรัฐบาลกล่าวคือนโยบายที่เน้นเสรีนิยมมากขึ้นของรัฐบาล กลับกลายเป็นแรงเร้าให้คนงานหันมาเรียกร้องกับนายจ้างมากขึ้น เนื่องจากพวกคนงานมองเห็นความเป็นไปได้ของการนัดหยุดงาน โดยไม่ถูกลงโทษจากรัฐบาล

การล้มคว่ำลงของระบบ ถนอม-ประภาส และการเกิดขึ้นของรัฐบาลรักษาการ

ในกลางเดือนตุลาคม 2516 ทำให้การประท้วงของพวกคนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น รัฐบาลรักษาการพยายาม ที่จะคลี่คลายความไม่พอใจของพวกคนงาน โดยการเสนอเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำและให้สัญญาว่าจะปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่พวกคนงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามนโยบายข้างต้นของรัฐบาลก็ไม่อาจบรรเทากระแสการประท้วงเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ของพวกคนงานลงได้ทั้งนี้เพราะว่า ประเด็นเรียกร้องของคนงานนั้นมีใช่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องอยู่กับเรื่องค่าจ้างเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามอำเภอใจของนายจ้างอีกด้วย การเติบโตของขบวนการนักศึกษา ก็เป็นการเร่งเร้าโดยตรงต่อการขยายตัวของประท้วงของพวกคนงานเช่นเดียวกัน การโฆษณาของนักศึกษาที่ว่าด้วยความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ความยากจน ความทุกข์ยากของคนงาน การทุจริต และการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จของนายจ้างต่อคนงานไม่เพียงแต่ช่วยกระตุ้นให้สาธารณชนหันมาให้ความเห็นอกเห็นใจต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานเท่านั้น หากแต่ยังช่วยให้เกิดความรับผิดชอบต่อขบวนการคนงานอีกด้วยในช่วงนี้ การประท้วงของพวกคนงานจึงได้รับการสนับสนุนทางจิตใจค่อนข้างสูงจากสาธารณชน การประท้วงยังไม่ใคร่ต้องเผชิญหน้ากับการโฆษณาชวนเชื่อและการปราบปรามจากเจ้าหน้าที่บ้านเมือง ในขณะเดียวกัน พันธมิตรระหว่างพวกนักศึกษาราคีลกับผู้นำคนงานภาคเอกชนก็เข้มแข็งยิ่งขึ้น กลุ่มนักศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้ในแง่ของการจัดการองค์กร เทคนิคการต่อรอง ตลอดจนจนถึงการสนับสนุนทางด้านวัตถุและจิตใจแก่พวกคนงาน ในทางกลับกันคนงานกลุ่มนี้ก็มีบทบาทเป็นฐานกำลังทางการเมืองให้แก่นักศึกษา โดยผ่านพันธมิตรเช่นว่านี้ ขบวนการคนงานก็สามารถกำหนดเป้าหมาย

และผลประโยชน์ของตนได้ดียิ่งขึ้นกว่าในช่วงที่ผ่านมา

วิกฤตทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อคนงานเอกชน และคนงานรัฐวิสาหกิจไม่เท่าเทียมกัน คนงานเอกชนได้รับผลกระทบสูงกว่าคนงานรัฐวิสาหกิจ แต่การประท้วงของคนงานรัฐวิสาหกิจก็เป็นที่ไปอย่างกว้างขวางภายหลังจากที่ระบบการปกครองทหารล้มคว่ำลงแล้ว จุดมุ่งหมายเบื้องต้นแรกสุดในการต่อต้านของพวกเขา ก็คือ ให้มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการบริหารในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่พวกคนงานมองว่า เป็นต้นเหตุของความทุกข์ยากของพวกเขา ในภาคเอกชน ภาวะการถดถอยทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ความเป็นไปได้ของนายจ้างที่จะให้การพึ่งพิงอุปถัมภ์แก่พวกคนงานลดน้อยลง การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลรักษาการ (รัฐบาล สัญญาธรรมศักดิ์) ที่ต้องการปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ทำให้แรงต่อต้านของนายจ้างต่อนโยบายดังกล่าวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว นายจ้างหันมาลดสวัสดิการที่เคยให้เปล่าแก่คนงาน เช่น อาหาร และที่พัก รูปแบบของการกดขี่และขูดรีดที่นายจ้างนิยมกันอย่างแพร่หลาย ก็ได้แก่ การปฏิเสธไม่ยอมรับกฎหมายแรงงาน การเปลี่ยนแปลงสัญญาการทำงาน การต่อต้านสหภาพแรงงาน และการใช้กำลังบีบบังคับ และใช้พวกอันธพาลมาทำลายการนัดหยุดงาน สภาวะที่เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของคนงานที่ประท้วงนายจ้าง และการต่อต้านของนายจ้างต่อพวกที่หยุดงาน ล้วนแล้วแต่เป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมความกระตือรือร้นต่อพวกคนงานในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองทั้งสิ้น สิ่งที่สำคัญให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของจิตสำนึกของคนงานที่มุ่งปกป้องผลประโยชน์ของตนมากขึ้น ได้แก่ รูปแบบของกลไกในการป้องกันผลประโยชน์ของตนเอง ชื่อเรียกร้องของคนงานและความพยายามที่จะตั้งกันขึ้นก็ตาม จิตสำนึกของคนงานข้างต้นนี้ก็พัฒนาไปอย่างไม่เท่าเทียมกันในระหว่างคนงานกลุ่มต่าง ๆ

ก่อนอื่นทั้งหมดเราจะพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของกลไกมาตรการป้องกันผลประโยชน์ของตนเองก่อน เห็นได้ชัดว่าเมื่อวิกฤตการณ์เริ่มต้นขึ้น คนงานในหลาย ๆ อุตสาหกรรมก็ตระหนักมากยิ่งขึ้นว่า ปฏิบัติการโดยตรงมีประสิทธิภาพสูงกว่าวิธีการร้องทุกข์ที่ขอความเห็นใจจากนายจ้างการนัดหยุดงานในโรงงานหนึ่งจบลงด้วยการที่พวกนัดหยุดงานได้รับค่าจ้างสวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานดีขึ้น มักจะส่งผลให้เกิดการกระทำเลียนแบบแก่พวกคนงานที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันนั้น ยิ่งความสำเร็จของการนัดหยุดงานถูกรายงานต่อสาธารณชนมากยิ่งขึ้นเท่าใด ก็ดูเหมือนจะยิ่งทำให้พวกคนงานมีความมั่นใจต่อคุณค่าของอาวุธชนิดนี้มากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ในระหว่างปี พ.ศ. 2515-2517 การนัดหยุดงานได้กลายเป็นรูปแบบหลักในการประท้วงของคนงาน รูปแบบนี้ได้เข้าไปแทนวิธีการร้องทุกข์ ซึ่งเคยเป็นรูปแบบหลักในช่วงก่อนหน้านั้น พวกคนงานได้ใช้เครื่องมือในการรักษาผลประโยชน์ของตนหลายประเภทด้วยกัน ในหมู่คนงานเอกชน การนัดหยุดงานมีทั้งที่เกิดขึ้นแบบเป็นไปเอง และแบบที่มีการจัดตั้ง

ที่น่า โดยพวกนักศึกษาพวกคนงานที่มีได้มีความสัมพันธ์กับขบวนการนักศึกษาที่มีความโน้มเอียงที่จะใช้การขอความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง เช่นเดียวกับการขอความสนับสนุนแบบพึ่งพิงอุปถัมภ์จากพวกเจ้าหน้าที่บ้านเมือง เป็นที่น่าสังเกตว่าการขอความสนับสนุนจากสหภาพแรงงานอื่น ๆ เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย ในกรณีที่ถึงขั้นนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานนั้นก็มักจะไม่มีลักษณะสู้รบแต่อย่างใด ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่นายจ้างปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองกับพวกนัดหยุดงาน มีการเปิดโรงงาน เลิกจ้างตัวแทนคนงาน เปิดรับสมัครงานใหม่ ใช้อันธพาลหรือตำรวจทำลายการชุมนุมนัดหยุดงาน ฯลฯ พวกนัดหยุดงานมักจะใช้การเดินขบวน ไปร้องทุกข์ต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อให้มาเป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ดูเหมือนว่าแบบแผนข้างต้นจะเป็นลักษณะร่วมกับของคนงานส่วนใหญ่ แบบแผนข้างต้นนี้แตกต่างจากคนงานกลุ่มน้อยที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพวกนักศึกษา คนงานกลุ่มนี้พอใจที่จะพึ่งพาพลังของตนเองมากกว่าที่จะแสวงหาความสนับสนุน แบบพึ่งพิงอุปถัมภ์จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ คนงานกลุ่มนี้ไม่เพียงแต่ใช้การนัดหยุดงาน หากแต่ยังใช้การชุมนุมสำแดงกำลังเพื่อหาความสนับสนุนจากพันธมิตรคนงานทั้งภายในอุตสาหกรรมเดียวกันและจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ บ่อยครั้งมากที่พวกเขาได้รับการสนับสนุนจากพวกนักศึกษา เพื่อที่จะเพิ่มอำนาจต่อรองคนงานพวกนี้จะข่มขู่นายจ้างด้วยการตัดไฟฟ้าและปิดโรงงาน เป็นต้น สำหรับคนงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจเน้นทั้งการนัดหยุดงานและการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารควบคู่กันไป ในช่วงแรกเมื่อรัฐบาลทหารล้มคว่ำลงพวกคนงานประเภทนี้นิยมข่มขู่รัฐบาล และฝ่ายบริหารด้วยความรุนแรง เช่น การตัดกระแสไฟฟ้า และโทรศัพท์ เป็นต้น อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์อันนี้เกิดขึ้นในช่วงสั้น ๆ ภายหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหารแล้ว มาตรการ ข่มขู่ แบบนี้ไม่มีใครแพร่หลายอีกต่อไป

แบบแผนการเรียกร้องต้องการของคนงานก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงจิตสำนึกที่เปลี่ยนแปลงของคนงานเช่นเดียวกัน การเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเป็นความเรียกร้องต้องการร่วมกันของคนงานภาคเอกชน โดยทั่วไปข้อเรียกร้องของคนงาน เริ่มต้นจากค่าจ้างระดับที่ต่ำกว่าพอยังชีพ เขยิบขึ้นไปจนถึงค่าจ้างระดับที่เหนือกว่าพอยังชีพในระยะต่อมา ความมั่นคงในอาชีพก็เป็นข้อเรียกร้องร่วมกันของคนงานอีกข้อหนึ่ง พวกเขาเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานใหม่ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้มีการขับไล่ฝ่ายบริหารที่พวกเขาเห็นว่าเป็นผู้ใหญ่ หรือ นายที่ไม่ดี (Unmasterlike) ข้อเรียกร้องของพวกคนงานที่มีความเกี่ยวข้องกับขบวนการนักศึกษา ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ประเด็นเกี่ยวข้องกับโรงงานของคนงานทั่ว ๆ ไปข้างต้น หากแต่ก้าวเข้าไปเรียกร้องให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิในการนัดหยุดงานและสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ประเด็นเรียกร้องเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าความเรียกร้องต้องการของคนงานในภาคเอกชนมีความมีความสำคัญร่วมกันประการหนึ่ง

ก็คือ การตระหนักในสิทธิตามกฎหมาย และความมั่นคงในด้านอาชีพของตนมากขึ้น รวมทั้งต่อต้านการบีบบังคับทางจิตใจจากฝ่ายบริหารมากกว่าเดิมในท่ามกลางคนงานภาคเอกชน คนงานจำนวนน้อยจำนวนหนึ่ง แต่ทว่ากระตือรือร้นมากได้เริ่มต้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมือง โดยการแสดงบทบาทเป็นกลุ่มพลังงานที่มีจุดมุ่งหมายจะปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานให้ได้มาตรฐานเพื่อผลประโยชน์ของคนงานทั่ว ๆ ไป แบบแผนความเรียกร้องของคนงานรัฐวิสาหกิจนั้นค่อนข้าง ที่จะแตกต่างจากของคนงานภาคเอกชนพวกคนงานรัฐวิสาหกิจเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ในระดับเดียวกับข้าราชการขอให้มีการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโดยการจัดคอร์รัปชั่น คัดค้านการบริหารงานแบบเจ้าขุนมูลนายของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ การเรียกร้องต้องการของพวกเขาสะท้อนให้เห็นว่า พวกเขาให้ความสำคัญว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจอยู่ด้วย และมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงสร้างพื้นฐานของการแบ่งสรร โภคทรัพย์ภายในรัฐวิสาหกิจ ฉะนั้นพวกเขาจึงต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในวิสาหกิจของตนมากขึ้น โดยต้องการให้มีระบบการตัดสินใจร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง นอกจากนี้พวกคนงานรัฐวิสาหกิจก็มีความรู้สึกถึงความเป็นกลุ่มเดียวกันกล่าวคือมีเอกลักษณ์ (Identity) สถานภาพ (Status) และโอกาสในชีวิต (Life chance) เหมือนกับคนงานในรัฐวิสาหกิจแห่งอื่น ๆ

จิตสำนึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปภายในหมู่คนงานแสดงออกโดยผ่านความพยายามที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น แม้ว่าคนงานเกือบทั้งหมดจะยังไม่มีที่ตั้งว่าคนงานกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มหนึ่งร่วมกับนักศึกษาก็ได้ก่อตั้ง ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรกลางของคนงานขึ้น ฐานมวลชนของศูนย์ประสานงานก็ได้แก่พนักงานโรงแรมชั้น 1 ในกรุงเทพฯ และคนงานทอผ้าในเขตอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร โครงสร้างศูนย์ประสานงานฯ เป็นแบบหลวม ๆ ไม่เป็นทางการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำจึงมีอยู่ระดับสูง กลุ่มผู้นำมาจากคนงานและกลุ่มนักศึกษาฝ่าย ชาย ที่เป็นนักกิจกรรมแม้ว่าศูนย์ประสานงานฯ จะไม่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าศูนย์ประสานงานฯ ก็ได้พัฒนายุทธศาสตร์ของตัวเองขึ้น ซึ่งผู้เขียนขอเรียกว่าเป็นยุทธศาสตร์การเผชิญหน้า (Confrontation strategy) ยุทธศาสตร์อันนี้อยู่บนพื้นฐานของอุดมการณ์แบบมาร์กซิสม์-เลเนนิสม์ และเมออิสม์ และมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยวิธีการใช้ความรุนแรง พวกผู้นำศูนย์ประสานงานมองว่าความยากจนของคนงานมีสาเหตุมาจากทุนในชาติระบบราชการ และจักรพรรดินิยม (ทุนต่างชาติ) สังคมในอุดมคติของพวกเขาคือ สังคมนิยมจีนเป็นแม่แบบ ศูนย์ประสานงานฯ เห็นถึงความจำเป็นที่จะปลุกกระดม จิตสำนึกทางชนชั้น ของคนงาน ฉะนั้นพวกเขาจึงได้เสนอคำขวัญ บทเพลงและบทกวีต่าง ๆ เพื่อชนชั้นกรรมาชีพ เนื่องจากเงื่อนไขทางด้านการเมืองที่เอื้ออำนวยในระหว่างปี พ.ศ. 2517-2518 ขบวนการคนงานในส่วนของ

ศูนย์ประสานงานฯ จึงประสบความสำเร็จพอสมควร

นอกเหนือจากศูนย์ประสานงานฯ แล้ว กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรกลางสำหรับคนงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจและคนงานเอกชนก็ได้ก่อตั้งขึ้น แตกต่างจากศูนย์ประสานงานฯ กลุ่มสหภาพแรงงานเติบโตขึ้นภายใต้การคุ้มครองของเจ้าหน้าที่ทางการ ด้วยเหตุนี้องค์กรแรงงานนี้จึงไม่มุ่งโจมตีระบบสังคมที่ดำรงอยู่ หากแต่มุ่งไปที่การปรับปรุงสภาพทางสังคมของผู้ใช้แรงงานและผลประโยชน์ทางด้านวัตถุของพวกเขา ภายในระบบผู้เขียนขออนุญาตยุทธศาสตร์แบบนี้ว่า กลุ่มยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ (Industrial relations strategy) ยุทธศาสตร์อันนี้มุ่งการเจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining) และการประนีประนอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสงบสุขและความเป็นระเบียบของสังคมค่อนข้างชัดเจนกว่าอุดมการณ์ของยุทธศาสตร์อันนี้คล้ายคลึงกับลัทธิสหภาพแรงงานทางธุรกิจ (Business unionism) ผู้นำของกลุ่มสหภาพแรงงานมองพฤติกรรมการทุจริตทางเศรษฐกิจ และการบีบบังคับนอกเหนือเหตุผลทางเศรษฐกิจของนายจ้างที่กระทำต่อคนงานในแง่ของปัจเจกบุคคลมากกว่าในแง่ของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้เขาก็มองว่านายจ้างกับลูกจ้างมีผลประโยชน์ร่วมกันและต้องพึ่งพาอาศัยกัน ยิ่งกว่านั้นการทุจริตของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นเสมือนหนึ่งความชั่วร้ายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ไม่ควรให้ถึงระดับที่ทำให้ศีลธรรมตกอยู่ในอันตราย และเพื่อที่จะป้องกันมิให้คนงานถูกเอารัดเอาเปรียบจนถึงระดับนั้น ก็ควรที่จะมีการควบคุมการทุจริต โดยการส่งเสริมให้ความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับทุนให้เข้าสู่ความเป็นสถาบัน ในแง่นี้กลุ่มสหภาพแรงงานจึงมีความคาดหวังว่ารัฐบาลจะทำหน้าที่เป็นสถาบันที่เป็นกลางในการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการก่อตั้งสถาบันด้านแรงงานต่าง ๆ ขึ้น

กล่าวโดยสรุป ในขั้นตอนนี้คนงานส่วนหนึ่งเริ่มมีองค์กรของตนเองขึ้นแล้ว คนงานส่วนนี้สามารถกำหนดผลประโยชน์ของตนได้ชัดเจนมากขึ้น และเริ่มกำหนดว่าใครคือมิตรและศัตรูของตน

3. ช่วงการเริ่มต้นทำให้กระบวนการคนงานกลายเป็นสถาบัน (พ.ศ. 2518-2519)

การสิ้นสุดของรัฐบาลรักษากร และเกิดขึ้นของรัฐบาลที่มาจากทางเลือกตั้งพร้อม ๆ กับการฟื้นตัวของขบวนการอนุรักษนิยม เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านแรงงานของรัฐบาลครั้งใหญ่ในกลางปี พ.ศ. 2518 ได้เกิดการฟื้นตัวของพันธมิตรนายทุน-ทหาร-ข้าราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มเผชิญหน้ากับพันธมิตรนักศึกษา-คนงาน-ชาวนา ด้วยเหตุนี้ผู้นำนักศึกษา ชาวนา และคนงานหัวรุนแรงจำนวนหนึ่ง จึงได้ตกเป็นเป้าหมายของการถูกลอบสังหาร ในด้านหนึ่งศูนย์ประสานงานฯ ก็ถูกปราบปรามโดยเจ้าหน้าที่บ้านเมืองอย่างเป็นทางการ ในอีกด้านหนึ่งรัฐบาลก็พยายามดึงเอาสหภาพแรงงานให้เข้ามาอยู่ภายใต้การควบคุมของตนให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น

โดยการทำให้การประท้วงของคนงานเข้าไปอยู่ในสถาบันที่ควบคุมโดยรัฐ และทำให้ความขัดแย้งทางด้านค่าจ้างเข้ามาอยู่ในกรอบของกฎหมาย กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ในเชิงที่ขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงานถูกทำให้เข้าสู่ความเป็นสถาบันภายใต้ นโยบายที่เป็นปฏิปักษ์ต่อสภาพแรงงาน ศูนย์ประสานงานฯ ได้ถูกขจัดออกไปจากแวดวงแรงงาน พนักงานหยุดงานมักถูกติดสินไว้เป็นฝ่ายพ่ายแพ้สำหรับพวกที่นัดหยุดงานอย่างผิดขั้นตอนของกฎหมายก็มักจะถูกรัฐบาลลงโทษอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่างปี พ.ศ. 2518-2519 จึงเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มผู้ปกครองเท่านั้น ระบบรัฐสภาและการเลือกตั้งทั่วไปดูเหมือนยังเป็นแค่รูปแบบของความเป็นประชาธิปไตย ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ พวกคนงานยังคงถูกบีบบังคับจาก การครอบงำของกลุ่มผู้ปกครอง ทั้งที่เป็นไปตามกฎหมายและผิดกฎหมายความไม่เท่าเทียมกันในทางสังคมแบบเดิมก็ยังคงอยู่ และได้รับการรักษาไว้ทั้งจากรัฐและนายทุนต่อไป

ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสื่อมทรามลงยิ่งกว่าในช่วงที่แล้วมาก ยุทธศาสตร์การต่อต้านของนายจ้างต่อขบวนการคนงาน เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับสถาบัน ในระดับปัจเจกบุคคล นายจ้างใช้วิธีจับไล่ผู้นำคนงานและพวกนักสหภาพแรงงานที่เอาการเอางานออกจากงานด้วยการบีบบังคับด้วยกำลัง หรือโดยการกล่าวหาว่าเป็นคอมมิวนิสต์ ขโมย เป็นต้น ในระดับสถาบันมีการก่อตั้ง ชมรมผู้บริหารงานบุคคล ของฝ่ายนายจ้างขึ้น องค์การนี้ได้นำเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการควบคุมคนงานขึ้นอย่างเป็นระบบ ยุทธศาสตร์อันนี้มุ่งเอาชนะผู้นำคนงานและนักสหภาพแรงงาน ให้เป็นประโยชน์ และเอาชนะพวกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยการปกครองคนงานแบบพ่อปฏิบัติต่อลูก (Paternalism)

ภายใต้สถานการณ์ที่นายจ้างมีปฏิกริยาตอบโต้อย่างก้าวร้าว การต่อสู้ของคนงานเอกชนแบบที่เป็นไปเองอย่างอิสระ กระทำได้ลำบากมากขึ้น ความคาดหวังของคนงานที่จะได้รับความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง และการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ก็เลือนลาง ศูนย์ประสานงานฯ ก็ถูกบังคับและถูกขจัดออกไปจากวงการแรงงานแล้ว ในขณะเดียวกัน โครงสร้างของกลุ่มสหภาพแรงงานก็ยังอ่อนแอจนเกินกว่าที่จะเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ใช้แรงงานได้ ดังนั้นเพื่อสร้างหลักประกันให้แก่คนงาน คนงานสามกลุ่มใหญ่ คือจากกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งประเทศไทย และจากพวกคนงานที่เคยอยู่ในกระแสนัดหยุดงาน อย่างเป็นทางการ จึงได้หันมาร่วมมือกันในการปรับปรุงโครงสร้างของกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยให้กลายเป็นองค์กรที่เป็นทางการ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น ถึงแม้ว่าการนัดหยุดงานจะยังคงเป็นรูปแบบของกลไกในการรักษาผลประโยชน์ที่สำคัญของคนงานในระดับโรงงาน แต่การต่อสู้คนงานในโรงงานหนึ่งมักจะไม่ได้เป็นแบบโดดเดี่ยว หรือเป็นอิสระอีกต่อไป หากแต่ได้รับการสนับสนุนจากคนงานใน โรงงานข้างเคียงในย่านเดียวกัน หรือจากองค์กร

กลางอีกด้วย ความสมานฉันท์ (Solidarity) ของคนงานได้ก้าวข้ามพ้นจากระดับ โรงงานของตนแล้ว ความขัดแย้งระหว่างคนงานกับนายจ้างใน โรงงานหนึ่ง จึงไม่ใช่การประลองกำลังกันระหว่างคนงานกับนายจ้างใน โรงงานเท่านั้นแต่มีจะกลายเป็นการประลองกำลังกันระหว่างกลุ่มคนงานกับกลุ่มนายจ้างในย่านนั้น ๆ ไป

ในขั้นตอนนี้ การต่อสู้เพื่อสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ระดับ โรงงานอีกต่อไป ในระดับทางการเมืองพวกคนงานได้ใช้กลุ่มสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องกับรัฐบาลโดยตรงอีกด้วยการใช้ชอ้งค์กรกลางคนงานเป็นเครื่องมือต่อรองในการปรับปรุงทรัพยากรและความสัมพันธ์แห่งอำนาจระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็นรูปแบบที่เด่นที่สุดอีกรูปหนึ่งในการรักษาผลประโยชน์ของพวกคนงาน ความสำนึกของคนงานทั่วไป ๆ แบบที่เคยเป็นเพียงผู้ขอความคุ้มครองจากหน่วยงานของรัฐค่อย ๆ ถูกแทนที่ด้วย ความสำนึกแบบที่ต้องการช่วยตนเองมากยิ่งขึ้น ความสำนึกแบบนี้ให้ทำที่แบบที่เคยเป็นฝ่ายถูกกระทำของกลุ่มสหภาพแรงงานเจือจางลง และเปลี่ยนมาเป็นทำที่แบบที่เป็นฝ่ายกระทำ มากขึ้นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของขบวนการคนงานในช่วงนี้ก็คือ การสร้างองค์กรแรงงานกลางของตนได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งทำให้คนงานสามารถกำหนดผลประโยชน์เฉพาะหน้าและผลประโยชน์ระยะยาวของตนได้ เนื่องจากกลุ่มสหภาพแรงงานได้ถูกทำให้เป็นสถาบันมากยิ่งขึ้นและต้องดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอนต่าง ๆ มากขึ้น ฉะนั้นมันจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมพฤติกรรม ความคิด และการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิปักษ์ต่อระบบเดิมของบรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานภาคเอกชนส่วนหนึ่งเอาไว้ ในแง่นี้อาจจะมองได้ว่าขบวนการแรงงานได้ถูกผนวกเข้ากับระบบเดิมเรียบร้อยแล้ว และมันจะไม่ก่ออันตรายต่อระบบเดิมอีกต่อไปนี้ อย่างไรก็ตามการที่กลุ่มสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบเดิมอีกต่อไป อย่างไรก็ตามการที่กลุ่มสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบเดิมไม่ได้เกิดจากแรงบีบของรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียว และยุทธศาสตร์อันนี้ก็ได้รับการสนับสนุนจากคนงานส่วนใหญ่ ยุทธศาสตร์ของคนงานไม่ใช่ยอมรับระบบเดิมทั้งหมด แต่ทำให้ระบบเดิมกลายเป็นสนามของผลประโยชน์ที่กลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มต่าง ๆ จะเข้ามาแข่งขันและต่อรองผลประโยชน์กัน แทนที่จะเป็นสนามที่ถูกผูกขาดโดยกลุ่มของทหารข้าราชการ และนายทุนเหมือนในอดีต ตัวอย่างเช่น ในขณะที่รัฐบาลพยายามที่จะทำให้ความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับทุน เข้าสู่ความเป็นสถาบัน กลุ่มสหภาพแรงงานก็มีบทบาทอย่างสำคัญ ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลักดันเสนอแนะความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ด้วย เพราะฉะนั้นสถาบันแรงงานด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น กฎหมายแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน ฯลฯ พวกข้าราชการและนายทุนจึงไม่สามารถผูกขาดการใช้ประโยชน์ได้เสียทั้งหมด แต่คนงานก็สามารถเข้าไปแบ่งปันอำนาจในการใช้ประโยชน์จากสถาบันเหล่านี้ได้ด้วยเช่นกัน นั่นก็คือในขั้นตอนนี้

คนงานได้พัฒนาตนเองขึ้นเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์อีกวาระหนึ่งแล้วพวกเขาตระหนักดีว่าตัวเองมีผลประโยชน์ดังกล่าวที่แน่นอนที่แตกต่างจากกลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มอื่นในสังคม และเพื่อผลประโยชน์ดังกล่าว คนงานมีทั้งองค์กรและยุทธศาสตร์ชุดหนึ่งเป็นเครื่องมือของตน

พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกของไทย

สำหรับในหัวข้อพัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกของไทย ถือว่าเป็นวัตถุประสงค์หนึ่งในการวิจัยของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ นำเสนอ 3 ประเด็นหลัก คือ การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกการขยายตัวของอุตสาหกรรมปัจจัยสำคัญในการขยายตัวของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก และปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อพัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ดังนี้

1. การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

ก่อนที่สหภาพแรงงานในภาคตะวันออกจะรวมกลุ่มเป็น กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก นั้น มีต้นกำเนิดจากการรวมตัวของลูกจ้างของบริษัท เอสโซ่โรงกลั่นน้ำมันศรีราชา ก่อนจะมาเป็น บริษัท เอส โซ่ฯ เดิมทีเป็นบริษัทของชาวจีนใต้หวันมีชื่อว่า บริษัท แทมโก้ จำกัด โดยกลั่นยางมะตอย มีพนักงานทั้งจีนใต้หวันและชาวไทยทั้งหมดกว่าร้อยคน มีการทำงานแบบครอบครัว ใครใคร่ทำ ทำ ใครชี้เกียจทำก็ไม่ทำ ไม่มีใครมาคอยจับผิด กฎระเบียบไม่มากมาย เรียกว่าทำงานด้วยความสบายใจ ทำงานเหน็ดเหนื่อยหัวหน้าชาวใต้หวันก็พาไปเลี้ยงอย่างอímหมี พímัน ค่าครองชีพก็ถูก ทองคำบาทละ 400 บาท (ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอสโซ่แห่งประเทศไทย, 2558)

เมื่อบริษัท เอสโซ่ฯ ซื้กิจการ โรงกลั่นยางมะตอย เมื่อปี 2515 แรก ๆ ก็ไม่ค่อยมีระเบียบเข้มงวดเท่าไร ภาระหลัง ๆ เริ่มออกระเบียบเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ขนาดเข้ากะ 12 ชั่วโมงเต็ม และใช้เวลา 24.00 น. เป็นเวลาตัด คือ เข้าทำงานเที่ยงคืนออกเที่ยงวัน พนักงานเริ่มรู้สึกว่ามันหนักเกินไป และเป็นการทารุณอย่างแสนสาหัส สากััน พนักงานเก็บความรู้สึกอันนี้ไว้ และรอเวลาให้ความรู้สึกเช่นนี้สะสมขึ้นเรื่อยๆเปรียบเสมือน ระเบิดเวลา และจนกระทั่งมีพนักงานกลุ่มหนึ่งได้ปรึกษาหารือและร่วมกันจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง โรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่ขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 โดยมีพนักงานระดับ Non -M PT ได้ปรึกษาหารือ และเห็นพ้องต้องกันว่า การที่พนักงานใน โรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่ ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คิดรวมตัวกันนั้น ย่อมจะถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่มีสวัสดิภาพกับความมั่นคงในการทำงาน เพราะฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ตลอดถึงการลางาน และอื่น ๆ ของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานจะไม่มีอำนาจเป็นผู้กำหนดได้เลย เมื่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ของคณะปฏิวัติ ฉบับ 103

ได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมลูกจ้างได้ พนักงานกลุ่มดังกล่าวได้เชิญพนักงาน
หน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้าร่วมเพื่อรับฟังคำชี้แจง การรวมตัวจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง ในวันที่ 1 พฤษภาคม
พ.ศ. 2515ณ บ้านเลขที่ 143/3 ถนนสุขุมวิท อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีพนักงานเข้าร่วมประชุม
ในครั้งนั้น ประมาณ 45 คน โดยมีนายวิรัตน์ ภิญโญเป็นผู้ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดตั้ง
สมาคมลูกจ้าง พอสรุปได้ดังนี้ (ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอสโซ่แห่งประเทศไทย, 2558)

1. ให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกคนงาน เพื่อให้คนงานรู้สึกปลอดภัย และมั่นคงในงาน
ที่ทำ ไม่ให้นายจ้างกลั่นแกล้งโดยไม่มีเหตุผล
2. เพื่อให้คนงานมีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น หรือต่อต้านการถูกลดค่าแรง
3. เรียกร้องให้นายจ้างจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น ปรับปรุงการทำงาน วันหยุด
การลา และสวัสดิการ ต่าง ๆ

4. ช่วยระงับข้อพิพาทระหว่างคนงานด้วยกัน และระหว่างคนงานกับนายจ้าง
วัตถุประสงค์ดังกล่าวจะกระทำได้อต่อเมื่อทุกคนในที่ประชุมช่วยกันเลือกตัวแทนเพื่อ
ขอจดทะเบียนสมาคมลูกจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายเสียก่อน ในที่ประชุมเห็นด้วยกับการขอ
จดทะเบียนสมาคมลูกจ้างในครั้งนั้น จึงได้เลือกตัวแทนขึ้นจำนวน 10 คน รายชื่อดังนี้
(ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอสโซ่แห่งประเทศไทย, 2558)

- | | | |
|----------------|--------------|-----------|
| 1. นายพิสิทธิ์ | ธีระสาน | ประธาน |
| 2. นายวิรัตน์ | ภิญโญ | เลขาธิการ |
| 3. นายประกาย | ปานะพันธ์ | |
| 4. นายวิไล | วาดเขียน | |
| 5. นายสนิท | พัฒนกุล | |
| 6. นายเผด็จ | วิรัชกุล | |
| 7. นายสมพร | ขจีรัมย์ | |
| 8. นายวิชัย | พรหมประเสริฐ | |
| 9. นายภักดี | มหพันธ์ | |
| 10. นายประกิจ | พิลาศจิตต์ | เหรัญญิก |

คณะกรรมการที่กล่าวข้างต้นนี้ ได้ขอระเบียบการจดทะเบียน ณ สำนักงานแรงงาน
เขต 2 ชลบุรี เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2515 โดยมีนายประเสริฐ ริเจริญ เป็นหัวหน้าเขตและ
ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2515 หมายเลขทะเบียน ชบ. 1/2515 โดยใช้สำนักงานสมาคม
ชั่วคราวที่ 143 / 7 สุขุมวิท ศรีราชา ชลบุรี เรียกชื่อสมาคมนี้ว่า สมาคมลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม
กลั่นน้ำมันเอสโซ่

คณะกรรมการชุดดังกล่าวนี้ได้ขออนุมัติในที่ประชุมใหญ่เปลี่ยน ชื่อสมาคมใหม่มีชื่อว่า สมาคมลูกจ้างเอสไอแอสแตนดาร์ดและให้ย้ายสำนักงานใหม่ไป ณ เลขที่ 39/31 ถนนสุรศักดิ์สงวน ศรีราชา ชลบุรี คณะกรรมการชุดนี้ได้หมดสภาพการเป็นกรรมการเมื่อ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2516 เนื่องจากเหตุการณ์การหยุดงานของสมาชิก ต่อมา เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2517 ได้มีการจัดประชุมใหญ่ และเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่ขึ้น โดยมี (ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอสไอแอสแตนดาร์ดแห่งประเทศไทย, 2558)

1. นายจันทน์	ศุภศรี	ประธาน
2. นายวิรัตน์	ภิญโญ	เลขาธิการ
3. นายเสนอ	รักมาก	
4. นายชอุ่ม	แก้วอร่ามศรี	เหรัญญิก
5. นายเผด็จ	วิรัชกุล	
6. นายยงยุทธ	จันทร์ผาสุก	
7. นายมนัส	อารมณเสรี	
8. นายเฉลิมชัย	ศรีสมโพธิ	
9. นายวิไล	วาดเขียน	
10. นายสนิท	พัฒนกุล	

ต่อมาในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้จัดประชุมใหญ่ให้เลือกตั้ง คณะกรรมการบริหารชุดใหม่ขึ้น ผู้ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการการมีรายชื่อ ดังนี้ (ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอสไอแอสแตนดาร์ดแห่งประเทศไทย, 2558)

1. นายสมพร	ขจิรัมย์	ประธาน
2. นายวีระ	มหพันธ์	
3. นายสนิท	พัฒนกุล	เหรัญญิก
4. นายวิรัตน์	ภิญโญ	
5. นายเผด็จ	วิรัชกุล	
6. นายวิไล	วาดเขียน	เลขาธิการ
7. นายยงยุทธ	จันทร์ผาสุก	
8. นายมนัส	อารมณเสรี	
9. นายเสนอ	รักมาก	
10. นายสมคิด	พรหมเจริญ	
11. นายเฉลิมชัย	ศรีสมโพธิ	

และโดยที่ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลให้สมาคมลูกจ้างเปลี่ยนเป็น สหภาพแรงงาน โดยมารยาทของคณะกรรมการบริหารจึงลาออกจากตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารสมาคมลูกจ้าง แต่ยังคงทำหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการเลือกตั้งกรรมการบริหารสหภาพแรงงานชุดใหม่ขึ้นมาเรียบร้อย ต่อมาเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2518 ก็ได้เลือกตั้ง คณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานขึ้นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารมี รายชื่อดังนี้ (ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอสโซ่แห่งประเทศไทย, 2558)

1. นายสมพร	ขจีรัมย์	ประธาน
2. นายวิไล	วาดเขียน	รองประธาน
3. นายวีระ	มหพันธ์	เลขาธิการ
4. นายสนิท	พัฒนกุล	เหรัญญิก
5. นายเสนอ	รักมาก	
6. นายเที่ยง	เอกคณาสิงห์	
7. นายสำลี	ตันติกุล	
8. นายไพโรจน์	เย็นทูล	
9. ม.ล.ปรีชา	มาลากุล	
10. นายเฉลิมชัย	ศรีสมโพธิ์	
11. นายยงยุทธ	จันทร์ผาสุก	
12. นายเปรม	พานิชวัฒนา	
13. นายอุทัย	ประสิทธิ์ชัย	
14. นายสมคิด	พรหมเจริญ	

คณะกรรมการชุดดังกล่าวได้ขออนุมัติเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น สหภาพแรงงาน โรงกลั่นน้ำมัน เอสโซ่ศรีราชา มีอักษรย่อว่า สนอ.

จริงๆ สมัยก่อนที่จะเป็นบริษัทเอสโซ่ มันเป็น โรงกลั่นยางมะตอยของได้หวัน พนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทกลั่นยางมะตอยจะค่อนข้างมีความสนิทกัน การทำงานและความเป็นอยู่แบบพี่น้อง แต่เมื่อบริษัทถูกขายให้กับเอสโซ่ พนักงานบริษัทยางมะตอยเดิมถูกถ่ายโอนมาเป็นพนักงานในบริษัทเอสโซ่ มีการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร และมีพนักงานจากต่างชาติ เช่น อเมริกา เข้ามาทำงานด้วย ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานตำแหน่งสูง เช่นนายช่างใหญ่ พนักงานพวกนี้จะได้รับการเอาใจใส่ที่ดีจากบริษัท มีสวัสดิการมีกาแพบริกา มีวันหยุดพักผ่อน แต่ขณะเดียวกันพนักงานที่เป็นคนไทยไม่ได้รับการดูแลที่ดี สวัสดิการด้อยกว่า ถูกจัดให้พักในบริษัท เพื่อทำงานหนัก ไม่ได้พักผ่อน จึงเกิดความรู้สึกคับข้องใจในความเป็นศักดิ์นาและความไม่เท่าเทียม จึงเกิดความคิดที่จะ

ต่อสู้ จึงเป็นที่มาของความต้องการอยากจะมีสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับบริษัท” (อิสระ มุสิกกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

แรงผลักดันที่ทำให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานบริษัทโรงกลั่นเอสโซ่ประสบความสำเร็จมาจากแกนนำที่เป็นกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่เป็นช่างที่จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ระดับ ปวช. ปวส. และมีความสัมพันธ์กันใกล้ชิดในฐานะเพื่อนหรือรุ่นพี่รุ่นน้อง ประกอบกับอิทธิพลของกระแสประชาธิปไตยในประเทศไทยขณะนั้น โดยเฉพาะสิทธิแรงงาน และแกนนำกลุ่มนี้บางส่วนมีประสบการณ์ในการร่วมประท้วงรัฐบาลในขณะนั้น เป็นแรงผลักดันให้พนักงานกลุ่มนี้เริ่มขับเคลื่อนกระบวนการจัดตั้งสหภาพแรงงานของบริษัทเอสโซ่ขึ้น

บริษัทเอสโซ่เป็น โรงกลั่นน้ำมัน ผู้ที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่เป็นคนที่ยังจบ ปวช. ปวส. สมัยก่อนซึ่งตั้งแต่ พ.ศ. 2515 ก่อนช่างมีความรู้ ก็นักเรียนช่างกลปทุมวันบ้าง ช่างกลพระนครเหนือบ้าง เทคนิคชลบุรีบ้าง พวกนี้มีความรู้เรื่องสิทธิและการเรียกร้องจากพนักงานฝรั่งบางส่วน ที่ทำงานในบริษัทส่วนใหญ่เป็นพวกเยอรมัน สอนให้รวมตัวกันเพื่อต่อสู้เรื่องสิทธิแรงงาน แล้วก็มิฟิไพศาล รัชชชยอนันต์ เป็นผู้ประสานว่าต้องมีสหภาพแรงงาน กลุ่มนั้นก็รวมตัวกันขึ้นมาโดยพวกช่างกลปทุมวันเป็นกลุ่มแรกที่รวมตัวกันในการจัดตั้ง ” (อิสระ มุสิกกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

หลังจากการก่อตั้งสหภาพแรงงานของบริษัทเอสโซ่ประสบความสำเร็จ สหภาพแรงงานเอสโซ่ เป็นตัวแทนของสมาชิกในการต่อรองสิทธิประโยชน์และการดูแลจากนายจ้าง โครงสร้างการบริหารของสหภาพ มีการจัดเป็นระบบและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน โดยผู้บริหารสหภาพจะเป็นแกนนำที่ร่วมกันก่อตั้งและหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันขึ้นเป็นผู้บริหาร แต่โดยส่วนใหญ่ผู้ที่ประธานจะอยู่ในตำแหน่งในระยะยาวนานจนกว่าจะเปลี่ยนตัว ผู้เป็นประธานต่อรุ่น ก็คือทายาทของประธานคนเดิม

ความสำเร็จของการจัดตั้งสหภาพแรงงานเอสโซ่ และมีผลงานในการต่อสู้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก และนายจ้างยอมรับบทบาทของสหภาพฯ จึงได้รับความสนใจจากแรงงานในโรงงานอื่น ๆ ในการเป็นต้นแบบในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้นำสหภาพแรงงานของเอสโซ่จึงได้รับการยอมรับในฐานะเป็นวิทยากรในการให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษาการจัดตั้งสหภาพแรงงานในโรงงานอื่น ๆ อีกด้วย

ในส่วนของการรวมตัวกันของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเกิดขึ้นระหว่าง ปี พ.ศ. 2515-2516 เป็นยุคที่โรงงานอุตสาหกรรมเริ่มขยายตัว และมีลูกจ้างหลายโรงงานที่มีปัญหาแรงงาน และถูกเลิกจ้าง ถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง กอปรกับปัญหาราคาข้าว ราคาสินค้าที่จำเป็นในการดำรงชีพปรับตัวสูงขึ้นในขณะที่ตัวแทนภาครัฐในช่วงเวลานั้นคือ

แรงงานจังหวัด ก็อยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มนายทุนผู้นำแรงงานในช่วงเวลานั้นจึงเห็นว่า ควรจะต้องให้ความรู้กับผู้ใช้แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด โดยวิธีการจัดสัมมนา ปรึกษาหารือ โดยผู้นำแรงงานจากเอส โชน่วมาร่วมกับไทยออยล์เป็นตัวหลักในการรวมกลุ่มเพื่อให้การศึกษากแก่สหภาพแรงงานอื่น ๆ และกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ก่อตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2518 มีผู้ก่อตั้ง 20 คน มาจากคนงานเอส โชน่ และไทยออยล์ (ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอส โชน่แห่งประเทศไทย, 2558)

ในยุคแรกของการดำเนินกิจการของกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่า ไม่ค่อยถูกกดดันมากนักเพราะ ไม่มีข้อกฎหมายกำหนด จะมีเพียงแต่การจัดตั้งสหภาพแรงงานค่อนข้างจะมีปัญหาความล่าช้าในการจดทะเบียนของเจ้าหน้าที่มีงานร้องทุกข์เพิ่มมากขึ้น นายจ้างตื่นตัวรู้ว่ามีการตั้งสหภาพ จึงเริ่มมีการเฝ้าระวังแก่นำลูกเลิกจ้างเมื่อมีการจัดตั้ง บทบาทของสหภาพแรงงานจึงมุ่งเน้นในการเรียกร้องผลตอบแทนทางเศรษฐกิจให้กับสมาชิกเพียงอย่างเดียว

ด้านกิจกรรมอื่นสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือให้สมาชิกได้ปรับค่าจ้าง สวัสดิการ เงิน โบนัสเพิ่มขึ้นการช่วยเหลือเมื่อเกิดข้อพิพาท การให้ความรู้แก่สมาชิกเพื่อให้ตื่นตัว รู้สิทธิ และเริ่มมีการจัดตั้งสหภาพมากขึ้นกลุ่มๆปรับเปลี่ยนการขอจดทะเบียนจัดตั้งจากพื้นที่ตั้งโรงงานไปจดที่ทะเบียนกลางกรุงเทพมหานครแทน ในช่วงนี้กลุ่มๆ ได้มีโอกาสเข้าร่วมเรียกร้องกับขบวนการแรงงาน ให้รัฐบาลควบคุมราคาข้าว ราคาสินค้าที่แพงเกินเหตุและออก พรบ. แรงงานสัมพันธ์ในสมัยรัฐบาลศีกฤทธิ์ ปราโมช (สมพร ขวัญเนตร, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2558)

2. การขยายตัวทางอุตสาหกรรมปัจจัยสำคัญในการขยายตัวของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียง

ภายหลังประเทศไทยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรมาสู่ภาคอุตสาหกรรม รัฐบาลดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุน เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ นักลงทุนจากต่างชาติจำนวนมากได้นำเงินมาลงทุนในประเทศไทย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดทำให้เกิดการขยายตัวของแรงงาน จำนวนชนชั้นแรงงานภาคอุตสาหกรรมจึงมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นแหล่งสำคัญของการลงทุนภาคอุตสาหกรรมของไทย ได้แก่สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง

การขยายตัวของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้จำนวนของโรงงานอุตสาหกรรมและจำนวนของแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย ความสำเร็จของการจัดตั้งสหภาพของโรงงานน้ำมันไทยออยล์จุดประกายความสนใจกลุ่มแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่นที่เกิดขึ้นใหม่

แต่ความสนใจยังคงอยู่ เฉพาะกลุ่มจัดตั้งผู้นำเพียงไม่กี่คนในโรงงานที่ได้รับการชักชวนและการสนับสนุนจากนักเคลื่อนไหวแรงงานส่วนกลาง ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่สนใจและมุ่งแต่เรื่องการหาประโยชน์จากค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น ๆ ในรูปตัวเงินเท่านั้น (ประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานเอสโซ่แห่งประเทศไทย, 2558)

ต่อมาสหภาพแรงงานภาคตะวันออกได้เชิญชวนสหภาพแรงงาน โรงไม้ขีดไฟ สหภาพแรงงาน โรงงานน้ำตาลหนองซาก และสหภาพแรงงานสนามกอล์ฟบางพระเข้ามาเป็นสมาชิก ทำให้สมาชิกของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกขยายตัวมากขึ้น และมีการจัดโครงสร้างการบริหารองค์กรของสหภาพอย่างเป็นทางการมากขึ้น

การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกของประเทศไทยในช่วงแรกจะเห็นได้ว่า เกิดจากความไม่พอใจนายจ้างที่เอาเปรียบต่อลูกจ้างในเรื่องของรายได้ สวัสดิการความเป็นอยู่ เป็นสำคัญ แต่ข้อเท็จจริงในปัจจุบันนายจ้างถูกกำกับจากกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบต่อลูกจ้าง ดังนั้น ปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวควรจะคลี่คลาย

จุดเริ่มต้นของแรงงานในภาคตะวันออก ผมมองว่าเริ่มจากประเทศต่าง ๆ ที่เข้ามาลงทุน มันจะพบเรื่องของนโยบายแล้วก็เรื่องของวัฒนธรรมในการบริหารจัดการองค์กรเข้ามาด้วยกับตัวที่สองคือ เรื่องของการจัดประเภทอุตสาหกรรมมันปนกันเยอะในภาคตะวันออก ทำให้มันขัดแย้งกัน โดยอัตโนมัติในแต่ละภาค พอเรามายู่ภาคไฟฟ้าหรือภาคยานยนต์เราก็จะมีปัญหาที่สิ่งทอ พอความยากในเรื่องของการจัดการอุตสาหกรรมในส่วนของภาคผสมก็เลยคิดว่าจุดเริ่มต้นใน ส่วนของการบริหารแรงงานนั้นไม่ง่าย มันเริ่มมีการเปรียบเทียบ และเรื่องของการจัดสวัสดิการตามสภาพการแข่งขันธุรกิจมันไม่เท่ากัน ทำให้การดูแลสวัสดิการในส่วนที่จะเป็นพื้นฐานมันไม่ชัด ก็เป็นจุดที่นายจ้างได้เปรียบเสียเปรียบแล้วลูกจ้างเองก็มีการเปรียบเทียบ เลยเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้คนกลุ่มนี้เข้ามาต่อรองกับนายจ้าง และพัฒนามาจัดตั้งสหภาพแรงงาน (ศักดา หวานแก้ว, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

นโยบายการส่งเสริมการลงทุนส่งผลให้นักลงทุนต่างชาติจากหลายประเทศและหลายประเภทของอุตสาหกรรมเข้ามาลงทุนในประเทศไทย ลักษณะและวัฒนธรรมการบริหารของบริษัทย่าง ๆ แตกต่างกันไป บางโรงงานมีการบริหารจัดการที่ดีดูแลพนักงานทั้งในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ บางโรงงานไม่ให้ความสนใจปล่อยให้เรื่องสวัสดิการชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงกคชชและเอาเปรียบเรื่องค่าตอบแทนและเวลาในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับนายจ้างมากขึ้น การต่อสู้ของแรงงานมักจะเสียเปรียบนายจ้างเพราะแรงงานไม่มีประสบการณ์และความรู้เรื่องกฎหมาย ภาครัฐในขณะนั้น อ่อนแอไม่มีประสบการณ์ในการจัดการ

ปัญหาแรงงาน ทำให้เกิดการประท้วงและนัดหยุดงานบ่อยครั้ง จนส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และกิจการของผู้ประกอบการ

ความขัดแย้งมาจากความไม่ลงตัวของผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นหลัก ตัวอย่างเช่นบริษัท ฟอร์ด โทโยต้า จีเอ็ม พวกนี้เมื่อก่อนไม่เคยมีปัญหาสภาพแรงงาน เพราะเขามีสวัสดิการดี และก็ดูแลพนักงานดี แล้วนายจ้างเองก็ยังไม่ Aggressive ผมว่าที่มันเริ่ม Aggressive ขึ้น อย่างจีเอ็ม ทำสภาพแรงงานปิดประตูโรงงานจนผู้บริหารออกไม่ได้เกือบ 10 คน ไปมุดท่อออกยังออกไม่ได้เลย นี่แหละเป็นความรุนแรงที่ไม่รู้ใช้อะไรเป็นเหตุผลในการวัด ไปจนถึงการปิดงาน การลื้อกกันไม่ให้เข้า แม้กระทั่งอย่างล่าสุดอย่างฟอร์ดนี้คุณสมศักดิ์ที่เขาโดนคือเขามาขอทำงาน สหภาพ Full time นายจ้างก็บอกโอเคถ้าคุณจะทำสภาพ Full time คุณต้องทำเต็มเวลาด้วยนะ แต่เขาก็ไม่ได้ทำเต็มเวลาเอาเวลาไปใช้อย่างอื่น นายจ้างไปตรวจสอบ คุณไม่ได้ไปลงชื่อเพราะกติกาคือให้มาลงชื่อที่บริษัท เขาก็ฟ้องว่าคุณละทิ้งหน้าที่ที่เขามอบหมาย เขาให้คุณไปทำงานตามเจตนารมณ์แต่คุณกลับไม่ใช้มันเพื่อประโยชน์ของตนเอง ทุกคนพยายามเอาข้อได้เปรียบเสียเปรียบตรงนี้มาคุยกัน ต่อมาก็คือเรื่องบุคคลที่สาม วิธีการในการเรียกชื่อเรียกห้องหลัง ๆ ผมมองว่ามัน Pattern เดียวกันหมดเลย Copy/ Paste เยอะมาก แสดงว่าวิธีคิดของเขามันไม่ได้เปลี่ยนอะไรเลย ไม่มีคนที่จะมาเสนอว่าเราจะทำ Productivity เป็น Incentive นะ ถ้าทำได้เราจะจ่ายสวัสดิการโบนัสกันอย่างไร ผมว่าถ้าเป็นอย่างนี้มันบวก (ศักดิ์ หวานแก้ว, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า สภาพแรงงานในภาคตะวันออกเกิดขึ้นเนื่องจากอิทธิพลสองปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่หนึ่ง กระแสและการตื่นตัวของเรื่องสิทธิของแรงงานในประเทศไทยที่มีแนวคิดมาจากลัทธิแรงงานประเทศทางยุโรป โดยเฉพาะแนวคิดการต่อสู้ของชนชั้นแรงงานของคาร์ล มาร์กซ ปัจจัยที่สอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสภาพแรงงานภาคตะวันออก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายโครงสร้างทางเศรษฐกิจของรัฐที่เปลี่ยนจากโครงสร้างภาคเกษตร มาสู่ภาคอุตสาหกรรม และพื้นที่ภาคตะวันออกเป็นพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญที่รัฐบาลจัดให้เป็นศูนย์กลางการลงทุนภาคอุตสาหกรรมของประเทศ โดยเฉพาะพื้นที่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง ปราจีนบุรี ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น

สถานการณ์ความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมภาคตะวันออกในอดีตนั้นมีต่อเนื่องประกอบกับตัวอย่างการต่อสู้ของสหภาพต่อความไม่เป็นธรรมของนายจ้างของสหภาพแรงงานเอสโซ่ ก่อให้เกิดความสนใจในบทบาทของสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นตัวแทนของสมาชิกที่ต้องการต่อสู้และเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์จากนายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและในโรงงานต่าง ๆ ในภาคตะวันออก จึงเป็น โอกาสและช่องทางของแกนนำแรงงานระดับประเทศหรือแกนนำสหภาพที่มีชื่อเสียงเข้ามาเป็นที่ปรึกษาให้กับกลุ่มแรงงาน

ตามโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ และสนับสนุนให้จัดตั้งสหภาพแรงงานในโรงงานต่าง ๆ ที่มีปัญหา รวมถึงร่วมกันผลักดันภาครัฐให้อนุญาตให้สหภาพแรงงานตามโรงงานต่าง ๆ จัดตั้งขึ้นได้ และมีกฎหมายรับรอง ซึ่งส่งผลต่อจำนวนสหภาพแรงงานเกิดขึ้นในภาคตะวันออกจำนวนมาก พลังและอำนาจการต่อรองของแรงงานมีมากขึ้น ขณะเดียวกันแกนนำที่เป็นที่ปรึกษาสามารถขยายเครือข่ายสหภาพ รวมถึงการสร้างชื่อเสียง และได้รับการยกย่องจากสหภาพต่าง ๆ ว่าเป็นพี่ใหญ่ ที่มีบารมี ได้รับความเกรงใจจากสหภาพที่เป็นสมาชิกจากนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน รวมถึงภาครัฐ บางรายได้รับการแต่งตั้งให้มีบทบาททางสังคมในตำแหน่งต่าง ๆ อาทิ ผู้พิพากษาศาลสมทบ ด้านแรงงาน คณะกรรมการไตรภาคี ที่ปรึกษาด้านแรงงานทั้งจากภาคสหภาพเอง ภาคนายจ้าง และภาครัฐ บางรายถูกชักชวนให้เข้าร่วมกับพรรคการเมือง บางรายเมื่อมีชื่อเสียงมากขึ้นออกไป จัดตั้งองค์กรของตนเองเพื่อรวบรวมสมาชิกสหภาพให้เป็นกลุ่มก้อนเพื่อสร้างพลังในการต่อรองกับรัฐบาล

สถานการณ์แรงงานและความรุนแรงของปัญหาในภาคตะวันออก รัฐบาลได้เข้ามาสนใจในปัญหาแรงงานอย่างจริงจัง มีการจัดตั้งสถาบันหรือสำนักงานต่าง ๆ ด้านแรงงาน เช่น ศาลคดีอาญาเพื่อไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน คณะอนุญาโตตุลาการด้านแรงงาน สำนักงานคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นต้น บทบาทของหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ มีหลากหลาย เช่น เป็นเวทีไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นหน่วยงานสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านแรงงาน เป็นหน่วยงานดูแลสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น และมีงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน รูปแบบสนับสนุนกิจกรรม เช่น การอบรม หรือการให้รู้ เป็นต้น

หลังจากรัฐได้เข้ามาดูแลและมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมทั้งจากรัฐและจากองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานในภาคตะวันออกขยายตัวทั้งในจำนวนของสหภาพ จำนวนสมาชิก จำนวนองค์กรแรงงาน โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความขยายตัวนอกจากสมาชิกของสหภาพแต่ละแห่งแล้ว กลุ่มแกนนำสหภาพที่มีชื่อเสียงก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดการขยายจำนวนสหภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างได้รับการดูแลที่ดี แต่ในขณะเดียวกันเป็นการสร้างฐานบารมีและชื่อเสียงให้กับแกนนำที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน หรือพี่ใหญ่ด้วย

สหภาพแรงงานในภาคตะวันออกขยายตัวในเชิงปริมาณมากที่สุดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 สมัยรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ หรือยุค NICS เป็นช่วงปีที่อุตสาหกรรมไทยเจริญเติบโตสูงสุด จำนวนแรงงานมาก จำนวนสหภาพแรงงานก็เกิดขึ้นมาก กระจายอยู่ตามจังหวัดที่เป็นที่ป็นฐานที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม หรือนิคมอุตสาหกรรมอย่างเห็นได้ชัด จนในปัจจุบันจำนวนสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นมีอัตราก้าวหน้าทุกปี ในขณะที่จังหวัดสมุทรปราการที่เคยครอง

สถิติสูงสุดของจังหวัดที่มีสหภาพแรงงานสูงที่สุดกลับมีอัตราลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 4-1 จำนวนสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเปรียบเทียบกับจังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. 2554-2556

จังหวัด	จำนวนสหภาพแรงงาน (Number of Labour Unions)		
	2554	2555	2556
ทั่วราชอาณาจักร	1,329	1,366	1,411
สมุทรปราการ	389	378	368
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
ฉะเชิงเทรา	27	28	34
ชลบุรี	161	177	188
ระยอง	96	112	124
ปราจีนบุรี	12	13	13
สระแก้ว	1	1	1
รวม (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)	297	331	360

จากตารางที่ 4-1 แสดงให้เห็น จำนวนองค์กรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานและอยู่ที่ 4 จังหวัดหลักที่เป็นฐานที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ปราจีนบุรี และระยอง โดยชลบุรีมีสหภาพแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระยอง ฉะเชิงเทรา และปราจีนบุรี ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามองค์กรแรงงานของภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ได้มีเฉพาะสหภาพแรงงานเพียงอย่างเดียว ยังมีองค์กรแรงงานที่เป็นเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในชื่ออื่น เช่น สหพันธ์แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือสภาองค์กรลูกจ้างคณะกรรมการสมานฉันท์ด้านแรงงาน แม้ในสหภาพยังแบ่งเป็นสหภาพแรงงานระดับบริหารกับสหภาพแรงงานลูกจ้าง ทั้งนี้ จำนวนสมาชิกและจำนวนสหภาพล้วนบ่งบอกสถานะและบารมีของแกนนำรุ่นใหญ่ที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเรียกกันว่าที่ปรึกษา

ดังนั้น การก่อรูปของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่มีแบบแผนที่เป็นลักษณะตายตัวขึ้นอยู่กับโครงสร้างและแบบแผนความคิดของแกนนำทั้งระดับปัจเจกและกลุ่ม โดยมีพื้นฐานมาจากการถ่ายทอดและการเรียนรู้ของตัวผู้นำจากรุ่นต่อรุ่น และเป็นระบบโครงสร้างหนึ่งทางสังคมที่มีพลังอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมกลุ่ม และถูกกำกับด้วยความคิดนำและกลไกอำนาจ

ของชนชั้นผู้ปกครองหรือชนชั้นผู้นำแรงงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านวัฒนธรรมโครงสร้างอำนาจของบูร์ดิเยอ

3. ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อพัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก กล่าวกันว่าการขยายตัวของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก และการก่อตั้งองค์กรแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ส่วนหนึ่ง มีแรงจูงใจจากเงินสนับสนุนที่มาจากหลายช่องทาง อาทิ จาก NGO หรือองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ จากหน่วยงานรัฐ อาทิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สปส. หรือจากการสนับสนุนของพรรคการเมืองระดับชาติ หรือกลุ่มการเมืองในท้องถิ่น การสนับสนุนจะอยู่ในรูปของเงินสนับสนุนในการจัดกิจกรรม อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการจัดงานระดมทุนของสหภาพ ต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้แกนนำรุ่นใหญ่ เร่งขยายอาณาจักรแรงงานของตนเองและแข่งขันกันตั้งสหภาพเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถและบารมี และจำนวนสมาชิกสหภาพที่อยู่ในความดูแลตน ซึ่งจะทำให้กลุ่มทุนต่าง ๆ ให้ความสนใจให้การสนับสนุนองค์กรของตน รวมถึงแกนนำรุ่นใหญ่เอง

NGO ต่างชาติที่เขาเข้ามาเพื่อส่งเสริมการรวมตัว เราก็เคยเข้าใจพี่น้องเราเหมือนกันแบบนั้นเพราะกลุ่มพวก NGO ต่างประเทศ ถ้าเข้ามาเมืองไทยแล้วคุณจะมาพูดเรื่องการจัดตั้งไม่ได้ เขาต้องให้เรื่องการศึกษาอย่างเดี๋ยวจะใหม่ครับ เราู้กันอยู่มีกลุ่มทุนเข้ามา แต่ว่าก็มองอยู่ในบริบทว่า ก็ทุนมันย้าย วันนี้เราเห็นอยู่เหมือนน้ำไหลไปเหมือนน้ำ ที่ไหนถูกสุด ก็ที่ตรงไหนส่งเสริมการลงทุนดี มีเงื่อนไขคิดที่จะเอามาใช้ก็จะไปที่นั่น ถูกใหม่ครับ อย่างที่เห็น ๆ กันอยู่ ก็เป็นไปได้อย่างที่พี่น้องต่างประเทศพยายามมาคุยทำอะไรถึงมีการรวมกัน (ยงยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

การจัดตั้งและการจัดการสหภาพล้วนแต่มีค่าใช้จ่าย รายได้หลักมาจากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากสมาชิก บางที่เป็นรายเดือน บางที่เป็นรายปี แต่รายได้จากค่าธรรมเนียมน้อยมาก เพราะแกนนำสหภาพเองไม่อยากจะทำให้สมาชิกไม่พอใจจะมีผลต่อสถานะของแกนนำหากเก็บในอัตราที่มากเกินไป แต่สหภาพแรงงานต่าง ๆ มีเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่น เช่น NGO จากต่างชาติ เงินจากองค์กรของต่างชาติเขาเรียกว่า FES ของเยอรมัน แล้วก็มีเอซิลของอเมริกา ตรงนี้มาสนับสนุนให้มาตั้งองค์กร ปัจจุบันก็ยังมียังมีกลุ่มสหภาพแรงงานที่ยังมีการขอทุนจากเอซิล จาก FES อยู่ เอซิลเดี่ยวนี่เขาเปลี่ยนเป็น Celebrity center ก็ยังขอทุนอยู่ 10,000 20,000 50,000 บาท แล้วแต่เนื้อหาที่จะอบรม หรือแม่แต่คนไปต่างประเทศก็ยังมีอยู่ (อิสระ มุสิกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

การเข้าถึงกลุ่มแรงงานใหม่ๆของบรรดาแกนนำที่มีชื่อเสียงจะกระทำได้หลากหลายวิธีการ อาทิ การเข้าไปช่วยเหลือในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่เกิดใหม่ส่วนใหญ่ จะได้รับการดูแลจากสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์ หรือจากแกนนำสหภาพที่เป็นพี่ใหญ่เป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง ซึ่งจะทำให้การสนับสนุนในเรื่องของความรู้ การแนะนำในการจัดโครงสร้างการบริหารองค์กรสหภาพ (อาจเลยไปถึงการวางตัวผู้นำสหภาพ) การให้คำปรึกษาในการยื่นข้อเรียกร้อง การให้ความช่วยเหลือกรณีเกิดข้อพิพาทของสหภาพและสมาชิก รวมถึงการให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือการให้ใช้สถานที่จัดกิจกรรม การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ระหว่างสหภาพรุ่นพี่กับสหภาพรุ่นน้อง เป็นการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ทางวัฒนธรรมเชิงอุปถัมภ์และความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน โดยสหภาพที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนจะได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากสหภาพผู้ได้รับการสนับสนุน ยินดีที่จะยอมรับและเชื่อฟังการแนะนำและสนับสนุนกรณีสหภาพที่ปรึกษาร้องขอ เช่นการระดมมวลชน ส่วนสหภาพผู้ได้รับการสนับสนุนจะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากสหภาพรุ่นพี่ บางครั้งแกนนำสหภาพรุ่นใหม่ที่ได้รับความไว้วางใจจะได้รับการสนับสนุนให้เติบโตในเส้นทางของสหภาพ มีโอกาสทั้งในเรื่องผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและผลตอบแทนทางสังคม

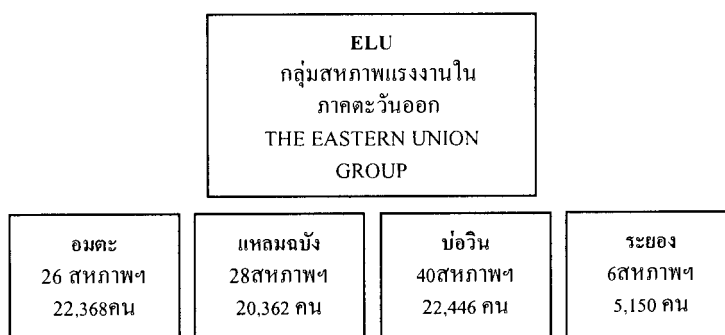
สหภาพแรงงานเอสไอถือว่าเป็นพี่ใหญ่ในสหภาพแรงงานภาคตะวันออก เพราะเรามีประสบการณ์มาก่อน เรามีการบริหารที่เข้มแข็ง มีความพร้อม เราให้ปัจจุบันหรือในอดีตมันคงไม่ใช่เงินทุนที่เดียวครับ ต้องใช้ในเรื่องสถานที่และทุน เราช่วยเหลือสหภาพที่เกิดขึ้นใหม่ ยกตัวอย่างว่าใครจะตั้งสหภาพสักทีหนึ่ง ไม่มีอาคารสำนักงานใช้ ใช้ฟรีทุกอย่างฟรีหมด ไม่มีค่าเอกสาร เราซัพพอร์ตทั้งหมด ไม่มีเจ้าหน้าที่ทำเอกสาร เราซัพพอร์ตให้หมด คือสิ่งที่ว่าพอตรงนี้เราให้หมด แต่เรื่องให้เงิน ๆ ทอง ๆ ไม่ค่อยมาก เพราะเราเองก็มีจำกัด ส่วนใหญ่จะใช้ในการจัดฝึกอบรม หรือการให้ความรู้ หรือเวลาที่สหภาพต้องการเคลื่อนไหว ผลักดันเรื่องกฎหมายเราไม่มีคน เราต้องการกฎหมายประกันสังคม ต้องการใช้จ่ายเงินเท่าไรในการขนคนไปกรุงเทพ บอกได้อย่างนั้นนะ คือ เราบอกสมาชิกเราหรือในเมื่อไปไม่ได้ กฎหมายที่ไหนเพื่อคนงานนะ แต่ที่อื่นเขามีมวลชน มีคนแต่เขาไม่มีทุน เราก็สนับสนุนตรงนี้ยอมรับให้ แต่เรื่องให้เงินไปเพื่ออย่างนั้นไม่มี แต่จะตั้งสหภาพเราตั้งเยอะมาก หนึ่งอาคารสถานที่ สองเรื่องเอกสารต่าง ๆ เรื่องพาไปค่าเดินทาง ผมตั้งเยอะ ตั้งที่กรุงเทพ แม้แต่ที่บ้านผมในปัจจุบัน ใครมาติดขัดปัญหาเรื่องจดทะเบียนสหภาพใช้บ้านผมก่อน (อิสระ มุสิกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

สหภาพแรงงานในภาคตะวันออกแต่ละแห่งจะมีความสัมพันธ์กันใกล้ชิดมีการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือสื่อสารถึงกันตลอด เวลาสหภาพแรงงานใดมีปัญหาจะช่วยเหลือกัน และมีการจัดตั้งองค์กรที่ไม่เป็นทางการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ใกล้ชิดมากขึ้น

เรียกว่า กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก (The eastern union) ขึ้น โดยกลุ่มดังกล่าวเป็นการรวมตัวของสหภาพแรงงานต่าง ๆ ในภาคตะวันออก โดยมีประธานกลุ่มฯ มาจาก ประธานสหภาพแรงงานฯ ที่เป็นสมาชิก หรือผู้นำที่มีบทบาทสำคัญ ๆ การเลือกประธานฯ จะใช้วิธีการเลือกตั้ง

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงยุคปัจจุบัน กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกได้เติบโตและมีบทบาทในภาคตะวันออกเพิ่มขึ้นตามลำดับ ผู้นำสหภาพแรงงานแต่ละแห่งจะถูกเชื่อมโยงโดยตัวกลางผู้นำแรงงานของกลุ่ม หรือผู้นำที่มีชื่อเสียงและมีรูนใหญ่คอยเป็นที่ปรึกษา ปัจจุบันได้แบ่งโครงสร้างการบริหารองค์กรออกเป็น 4 สาขาตามพื้นที่ที่ตั้งของสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิก เนื่องจากโครงสร้างเดิมไม่สอดคล้องกับจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นกว่า 72,000 คน และเพื่อเป็นการทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายชัดเจนมากขึ้น พื้นที่ดังกล่าวประกอบด้วย พื้นที่แหลมฉบังพื้นที่อมตะเวสต์ โกวพื้นที่บ่อวินและพื้นที่ระยอง

สหภาพแรงงานกลุ่มตะวันออกเรามีการรวมกลุ่มระหว่างสหภาพแต่ละแห่ง เรามีคณะกรรมการ แต่ละสหภาพส่งกรรมการเข้ามาเลือกตั้ง เมื่อเลือกตั้งเสร็จแล้ว เราจะแบ่งเป็นกลุ่มพื้นที่ โดยมีสำนักงานอยู่ที่ของศรีราชา การแบ่งกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกก็มีกลุ่มบ่อวิน กลุ่มอมตะ กลุ่มแหลมฉบัง กลุ่มระยอง คือเรามีสหภาพเยอะก็ให้แต่ละที่มีคณะกรรมการของแต่ละกลุ่มมา ยกตัวอย่างตอนนี้ประธานกลุ่มภาคตะวันออก คุณสมพรก็ดูแลในกลุ่มแหลมฉบังด้วย ดูแลในภาพรวมด้วย มีค่าบำรุง แต่ละที่มีฝ่ายประชาสัมพันธ์ แต่ขึ้นอยู่คณะกรรมการกลางคือ ประธาน เลขฯ เภรัญญิก นายทะเบียนต่าง ๆ และก็แต่ละกลุ่มเขาจะไปเก็บค่าบำรุงของเขาต่าง ๆ อีก คณะทำงานอาจหวัละบาทหรือแล้วแต่ ซึ่งผมมองว่าเป็นอุปสรรคของการเจริญเติบโต สหภาพแรงงานไทยนี้แปลกในสิ่งที่ควรเสียให้กับความเข้มแข็งกลับไม่เสีย ยกตัวอย่างหลายสหภาพเก็บค่าบำรุง 25 บาท 30 บาท ซึ่งคุณเคลื่อนไหวที่คุณก็ต้องไปเรียไรที่ ซึ่งจะมีอุปสรรคมาก ๆ เลย (อิสระ มุสิกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)



ภาพที่ 4-2 โครงสร้างการบริหารของกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกในปัจจุบัน

ลักษณะของการได้มาของคณะกรรมการกลาง คือ

1. ประธานกรรมการกลาง 1 คน มาจากการเลือกตั้งในที่ประชุมใหญ่สมาชิก
2. คณะกรรมการกลาง จำนวน 10 คน โดยแต่ละพื้นที่เป็นผู้คัดสรรส่งเข้ามาตามสัดส่วนจำนวนสมาชิกดังนี้

2.1 พื้นที่แหลมฉบัง	3 คน
2.2 พื้นที่อมตะเวสต์เวิลด์	3 คน
2.3 พื้นที่บ่อวิน	3 คน
2.4 พื้นที่ระยอง	1 คน

คณะกรรมการกลางมีหน้าที่ กำหนดคน โยบาย แผนงาน และกำกับดูแลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. คณะทำงานแต่ละพื้นที่ตามความเหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนสมาชิกแต่ต้องมีคณะกรรมการกลางที่พื้นที่ส่งไปอยู่ในคณะทำงานนี้ด้วยคณะทำงานพื้นที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายและ แผนงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

และในปี พ.ศ. 2557 กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกได้สมัครเป็นสมาชิกคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท) และส่งตัวแทนเป็นกรรมการบริหาร 4 คน ทำให้เครือข่ายการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมพร ขวัญเนตร, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2558)



ภาพที่ 4-3 เครือข่ายแรงงานของกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ปัจจุบันสมาชิกที่เป็นสหภาพโรงงานต่าง ๆ รวมตัวกันถึง 107 สหภาพฯ หรือมีฐานสมาชิกที่เป็นพนักงานถึง 72,368 คน ซึ่งถือว่านอกจากจะเป็นการสร้างเสริมเข้มแข็งให้กับสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกแล้ว ยังสร้างอำนาจต่อรองที่ทรงพลังต่อนายจ้างและภาครัฐ อีกด้วย

เห็นได้ว่าสหภาพแรงงานเองมีการจัดตั้งองค์กรของตนเองขึ้นมาอีกชั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์กรที่ไม่เป็นทางการ แต่มีการวางระบบการจัดการไว้ค่อนข้างดี องค์กรนี้มีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังในการต่อรองมากขึ้นและสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันและขึ้นมา แต่กล่าวกันว่า การรวมกลุ่มเกิดจากแกนนำรุ่นใหญ่ต้องการสร้างอาณาจักรสหภาพแรงงานของตนเองขึ้นมาเพื่อขยายบทบาทของตน และสร้างเวที สร้างพลังของตนเพื่อให้ นายจ้างและภาครัฐเห็นจะได้แรงการต่อรองจะง่ายขึ้น และถ้าทำสำเร็จตนเองก็จะมีบารมีสอดคล้องกับแนวคิดของ Scott (1972) ที่กล่าวถึงในเรื่องความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในพื้นที่วัฒนธรรม ในขณะที่การรวมตัวของสหภาพแรงงานเพื่อจัดตั้งองค์กรแรงงานขึ้นมาอีกชั้นดังกล่าว ถือเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกันของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein

(1992) ที่กล่าวถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การนั่นเอง

ในขณะที่วิธีการทำงานของกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก กลุ่มของผู้นำสหภาพจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดรูปแบบ วิธีการทำงาน เช่น การเข้าไปช่วยเหลือสหภาพแรงงานบางแห่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง การขยายเครือข่ายสมาชิก การกำหนดเนื้อหาและสาระสำคัญในข้อเรียกร้องต่าง ๆ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มฯ จะจำกัดเฉพาะกลุ่มแกนนำ ขณะที่สมาชิกกลุ่มฯ ไม่ได้มีบทบาทสำคัญในเรื่องดังกล่าวแต่ประการใด เป็นเพียงผู้ตามเท่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede (1997, pp. 27-37) ในเรื่องวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันและสถานภาพระหว่างสมาชิกในองค์การแสดงให้เห็นความความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และความแตกต่างในอำนาจหน้าที่การตัดสินใจ การได้รับการยกย่องทางสังคม เงินเดือน และสิทธิพิเศษต่าง ๆ

ในการวางตัวหรือสร้างผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ ๆ ผู้นำแรงงานที่มีชื่อสหภาพที่อยู่ในความดูแลมาก จะจัดตั้งองค์กรตนเองขึ้นมาเพื่อเป็นให้ตนเองสามารถดูแลและเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนกิจกรรมของกลุ่ม ได้เช่นองค์กรสมานฉันท์แรงงาน ไทยที่มีคุณชยยุทธ เม่นตะเภา เป็นผู้นำ และมีสมาชิกสหภาพกว่า 70,000 คน ที่อยู่ในความดูแล

ผมเป็นที่ปรึกษาสหพันธ์แรงงานยานยนต์ และเป็นเลขานุการของสมาพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์และโลหะหรือเรียกสั้น ๆ ว่า TAM แล้วเรามีพี่น้องอยู่ประมาณสัก 90 สหภาพ แรงงาน 7 หมื่นกว่าคน แล้วก็ยังไปรวมตัวกับในกลุ่มของเอกชน แล้วก็ในกลุ่มของรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งก็ร่วมตัวในนามของประเทศไทยคล้ายๆ สภาแรงงาน แต่ว่าเราไม่ได้จดทะเบียน แล้วเราไม่เชื่อถือในเรื่องของสภาองค์กรลูกจ้างสักเท่าไร แล้วก็เน้นคำว่าสมานฉันท์ คณะกรรมการสมานฉันท์ทำงานขับเคลื่อนในเชิงนโยบาย ก็คงจะเห็นภาพลักษณะตรงนี้ไปก่อน ผมเป็นเลขานุการอยู่ คุณชาติก็เป็นประธานอยู่ (ชยยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

ในขณะเดียวกัน การช่วยเหลือในการจัดตั้งสหภาพ การจัดการกิจการสหภาพแรงงานของผู้นำรุ่นใหม่ นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือแล้ว ยังมีผลต่อการขยายเครือข่ายทางการเมืองในแวดวงสหภาพให้กับแกนนำที่เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาด้วย การสร้างสหภาพใหม่หมายถึงการสร้างทายาทของแกนนำในสหภาพแรงงานในส่วนกลางและในระดับจังหวัดอีกด้วย การถ่ายทอดความรู้เทคนิควิธีการในการบริหารและการดำเนินกิจการของสหภาพจะถูกส่งต่อเป็นรุ่นต่อรุ่น ส่วนใหญ่จะเป็นเครือข่ายหรือผู้นำที่ถูกหล่อหลอมหรือสร้างของแกนนำรุ่นใหม่หรือแกนนำส่วนกลาง ที่ถูกส่งไปบริหารสหภาพแรงงานในที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของความสัมพันธ์แบบพวกพ้อง หรือพี่น้อง

การจัดการสหภาพผมเปรียบเหมือนกับเลี้ยงลูก ว่าเรารักลูกเราไหม เราอยากให้ลูกเราเก่ง ใหม อยากให้ลูกเรียนสูง ๆ ไซ่ใหม่ พอทำงานสหภาพทำไมเราไม่มองน้อง ๆ เหมือนลูกหลานเรา ละ เขาจะเดินอย่างไร ผู้นำที่ดีต้องฝากอะไรไว้ให้รุ่นน้องคนรุ่นหลังแล้วให้เขาได้เดิน อันนี้ผมคิด อย่างนี้นะ ที่ผ่านมามีผมก็พยายามเว้นวรรคแก้ไขบังคับเพื่อที่ที่ต้องการจะลง เริ่มจากการไม่เข้าเจรจากับนายจ้าง ช่วงที่คุณทินกรคุณประเทืองยังอยู่และลาออกออกแบบกะทันหันไม่รู้ตัวเลข ผมก็ทำตัวไม่ถูก หลังจากนั้นมาผมก็จะไม่ให้เกิดเหตุการณ์นี้ เพราะฉะนั้นต้องวางแผนไว้ ต้องพยายามทำแผน ทำตามทิศทางแล้วก็ต้องพยายามพูดถึงการสร้างผู้นำ ผมจะไม่ค่อยเจรจาซึ่งนายจ้างก็จะไม่ค่อยพอใจ ก็พยายามอธิบาย คอยบอกน้อง ๆ ว่า ผมไม่อยู่คุณก็เจรจาได้ พอคุณติดขัดคุณก็ต้องมาถามเขา เข้านั่งข้างล่าง ไม่ใช่คุณตัดสินใจทั้งหมด คุณทำได้ครั้งแรก ครั้งสองคุณถึงจะมั่นใจทำได้ เขาก็ทำได้ หลัง ๆ นี้เราเปลี่ยนหมดเลยนะ มันไม่ใช่ประธานที่จะมาเจรจา มันก็มีตัวแทน หัวหน้าทีมเจรจาเราก็จะเป็นคนโน้นคนนี้บ้าง เราสามารถที่จะหมุนกับ Rotate ไม่ใช่ว่าอยู่กับขงยุทธ รอผมสั่ง คำเดียว อ้าวตายเลย ถ้าดีก็ดีไป ถ้าผมไม่ดีขึ้นมา นายจ้างก็จะผูกน้ำหนักมาที่ผม” (ขงยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

แกนนำสหภาพรุ่นใหม่ที่มีความสามารถและมีผลงานเข้าตาของแกนนำรุ่นใหญ่ หรือมีความสามารถเป็นที่ยอมรับในแวดวงสหภาพแรงงานด้วยกันอาจจะได้รับการสนับสนุนและมอบหมายมีบทบาทในกรรมการกลางของสหภาพ ดังนั้น แกนนำสหภาพบางคนอาจจะมีหลายบทบาทในคราวเดียวกัน

กล่าวโดยสรุปตลอดระยะเวลากว่า 40 ปี ในการเติบโตของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกในเรื่องจำนวนสมาชิกถือว่า มีพัฒนาการในเชิงบวกเพราะมีจำนวนสมาชิกทั้งที่เป็นสหภาพของโรงงานและสมาชิกที่เป็นแรงงานเพิ่มขึ้นตลอด กล่าวคือมีการขยายฐานจากสหภาพเพียงไม่กี่แห่งจนมีมากกว่า 300 แห่ง ในปัจจุบัน แต่ในด้านความเข้มแข็งของสหภาพยังไม่ปรากฏภาพที่เด่นชัดมากนัก สหภาพแรงงานภาคตะวันออกแม้จะมีการรวมตัวกันหลายสหภาพจากหลาย ๆ ภาคอุตสาหกรรม แต่การขับเคลื่อนสหภาพยังคงจำกัดอยู่เฉพาะตัวผู้นำหรือแกนนำสหภาพ อาทิ ที่ต้องอาศัยการอุปการะจากแกนนำส่วนกลางหรือแกนนำผู้มีบารมีภายนอกหรือองค์กรอื่น ๆ

ในส่วนของสมาชิกแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อถือและศรัทธาในตัวแกนนำ และไม่ให้ความสนใจในกิจกรรมของสหภาพจะร่วมมือต่อเมื่อมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่หากไม่มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สมาชิกจะนิ่งเฉยไม่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือขับเคลื่อนสหภาพ

การที่สหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ยังต้องได้รับการอุปการะจากผู้นำส่วนกลางหรือแกนนำรุ่นใหญ่ จึงถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและขยายอิทธิพลของแกนนำรุ่นใหญ่ ใน

การต่อรองอำนาจและผลประโยชน์ทั้งทางการเมืองและทางเศรษฐกิจของแกนนำรุ่นใหญ่กับ
ภาครัฐ ภาคการเมือง หรือจากผู้ประกอบการ

พัฒนาการของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก จึงมีลักษณะมีพัฒนาการแบบค่อยเป็น
ค่อยไป การขับเคลื่อนกิจการของสหภาพยังไม่เข้มแข็ง กิจกรรมและผลประโยชน์ส่วนใหญ่ของ
สหภาพแรงงานยังจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มแกนนำ และจะถูกครอบงำจากแกนนำจากภายนอกที่เป็นผู้
อุปการะ กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกยังไม่สามารถสร้างผลงานที่ก่อให้เกิดความศรัทธา
ให้ต่อสมาชิกของสหภาพแรงงานตามโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้ ซึ่งมีผลต่อความเชื่อมั่น
ต่อสหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และไม่สามารถพัฒนาจนกลายเป็นสถาบันแรงงานที่เป็น
ที่พึ่งของแรงงานในภาคตะวันออกอย่างแท้จริง

บทที่ 5

บทบาทการเคลื่อนไหวสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีข้อมูลจริง และยืนยันผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกตั้งแต่ยุคเริ่มต้นจนถึงในปัจจุบัน และเอกสารงานวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญด้านสหภาพแรงงานไทย การสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสัมภาษณ์จากปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างกว้างขวาง เพื่อที่จะได้นำคำตอบสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ตามกระบวนการวิจัยให้ได้ข้อมูลจริง

การนำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์หลักของการศึกษา ได้แก่

1. บทบาทการเคลื่อนไหวหลักของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก
2. ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

ทางวัฒนธรรม

บทบาทการเคลื่อนไหวหลักของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 ถึงพัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นหลักจนมาถึงระยะที่พลังของสหภาพแรงงานเบ่งบานในช่วง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ที่มีการเดินขบวนขับไล่รัฐบาลเผด็จการทหาร กลุ่มของสหภาพแรงงานเป็นกลุ่มพลังหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการขับไล่รัฐบาลขณะนั้น

แต่ส่วนใหญ่ของสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมการชุมนุมประท้วงในขณะนั้นจะเป็นสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ เพราะที่สมาชิกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าสหภาพแรงงานภาคเอกชน การเข้าร่วมชุมนุมประท้วงของกลุ่มแรงงานในคราวนั้นส่งผลให้สังคมไทยต้องจับตามองบทบาทของแรงงานทางการเมือง โดยเฉพาะแกนนำที่มีลักษณะค่อนข้างแข็งกร้าวจะถูกจับตาเป็นพิเศษ

หลังจากรัฐบาลจอมพลถนอมถูกขับไล่จนต้องหนีออกนอกประเทศ ประเทศไทยเริ่มต้นรัฐบาลใหม่ภายใต้รัฐบาลของนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เมื่อปี พ.ศ. 2520 และเริ่มมีการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ทำให้สถานภาพและบทบาทของแรงงานเริ่มได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น และบทบาทของสหภาพแรงงานทางการเมืองก็สูงขึ้น การตื่นตัวเรื่องสหภาพแรงงานขยายตัวอย่างกว้างขวางไปสู่การจัดตั้งสหภาพในภาคเอกชนต่าง ๆ รวมถึงนักวิชาการไทยได้หัน

มาสนใจศึกษาบทบาทและความสำคัญของสหภาพแรงงานทั้งในฐานะที่เป็นองค์กรที่ต่อสู้เพื่อสิทธิของแรงงาน และในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีส่วนผลักดันทางการเมืองของชาติ

การขยายตัวของสหภาพแรงงานนอกจากจะมาจากรายการทางการเมืองแบบประชาธิปไตยในขณะนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะบทบาทของแกนนำที่มีส่วนสำคัญในการประท้วงเมื่อปี พ.ศ. 2517 เริ่มมีชื่อเสียงทางด้านกรเคลื่อนไหวทางการเมืองเป็นที่สนใจของพรรคการเมืองต่าง ๆ บทบาทดังกล่าวจากเดิมที่เคยจำกัดเฉพาะแกนนำสหภาพแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจได้ขยายบทบาทไปสู่การสร้างเครือข่ายแกนนำในสหภาพแรงงานภาคเอกชน ประกอบกับได้รับการสนับสนุนทั้งด้านการเงินและวิชาการจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และการสนับสนุนจากพรรคการเมืองที่มองเห็นถึงพลังของสหภาพแรงงาน ซึ่งหมายถึงหากควบคุมหรือได้รับการสนับสนุนจากสหภาพแรงงาน พรรคการเมืองนั้นก็จะสามารถควบคุมคะแนนเสียงของสมาชิกของสหภาพแรงงานได้โอกาสในการชนะการเลือกตั้งก็มีสูง พรรคการเมืองต่าง ๆ จึงให้การสนับสนุนแกนนำสหภาพแรงงานที่มีชื่อเสียงทั้งในทางตรงและทางอ้อม ทั้งด้านการเงินและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้แกนนำขยายเครือข่ายสหภาพและสมาชิกของสหภาพ สหภาพแรงงานของไทยจึงขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจและการเมืองไทยอย่างมากในขณะนั้น

ในขณะที่บทบาทการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกก็มีส่วนโยงใยและเกี่ยวพันกับการเจริญเติบโตของสหภาพแรงงานของไทยตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นเช่นกัน แต่ความแตกต่างนั้นอาจกล่าวได้ว่า บทบาทของสหภาพแรงงานส่วนกลางเกิดจากพัฒนาการทางการเมืองเป็นหลัก แต่สำหรับสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

บทบาทด้านการบริหารจัดการสหภาพในภาคตะวันออกขึ้นอยู่กับผู้นำสหภาพและคณะกรรมการสหภาพ แกนนำสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการออกแบบหรือกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการสหภาพ ซึ่งส่วนใหญ่จะเอื้อประโยชน์ต่อตัวแกนนำหรือกลุ่มแกนนำสหภาพเอง เช่น การสืบทอดตำแหน่ง การจัดการเรื่องผลประโยชน์ เป็นต้น

ผู้นำสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เพราะเป็นผู้กำหนดการเคลื่อนไหว หรือกิจกรรมของสหภาพ การเลือกผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการจัดการสหภาพแรงงาน เพราะจะเป็นตัวกำหนดให้เห็นถึงความยั่งยืนหรือในทางกลับกันก็จะเห็นถึงการล่มสลายขององค์กร รูปแบบแบบการคัดเลือกผู้นำมีความแตกต่างกันบางแห่งพิจารณาจากบุคลิกของผู้นำ บางแห่งพิจารณาจากเนื้อหาสาระและผลงานของผู้นำในอดีต บางแห่งเป็นการสืบทอดทายาทจากผู้นำชุดเดิมหรือดูดวงตัวจากแกนนำภายนอก

ผู้นำสหภาพเป็นดัชนีชี้วัดองค์ประกอบหนึ่งเหมือนกันที่จะทำให้สหภาพแรงงานเจริญเติบโต ตัวผู้นำเองก็ต้องมีกระทั่งบุคลิกทั้งนกฟิราบทั้งเหยี่ยว ได้ทั้งบู๊ทั้งบู้ที่จะทะลุทะลวงเข้าไปสู่สิทธิประโยชน์ที่ทางคนข้างหลังจะได้รับ แต่ด้วยวิธีอะไรมันก็อยู่ที่ความสามารถของเขา แล้วอีกมุมหนึ่ง เขาต้องมีมุมมองที่จะสร้างคนรุ่นใหม่ให้กับองค์กร อย่าไปยึดติดกับอำนาจ ถ้ายึดติดกับอำนาจแล้วก็จะมีความตามมานั้นคือการแย่งในเรื่องของความเป็นใหญ่ สุดท้ายก็คือจากเดิมมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง พอไม่มีปัญหาก็จะทะเลาะกันเอง หรือก็ประเด็นต่อมาก็คือ ด้วยอำนาจอาจจะใช้สิทธิประโยชน์อะไรบางอย่างจากทางบริษัท หรือสิทธิประโยชน์จากทางองค์กร แล้วก็มีเรื่องของ การคอร์ปชั่นเข้ามาเกี่ยวข้องคือประคองตนเองไปในแง่ลบก็จะมีผลทำให้องค์กรล้มลุกคลุกคลาน แต่ถ้าเกิดเข้ามามีกระบวนการขั้นตอนในการสร้างประชาธิปไตยสามารถตรวจสอบได้ หนึ่งปีผ่านไปมีการประเมินผลงานจากทางสมาชิก มีการสร้าง Successor ขึ้นมา มีการสร้างคนรุ่นใหม่ขึ้นมา สร้างเยาวชนรุ่นใหม่ขึ้นมาผ่านองค์กรตรงนั้นไปได้ (สุบิน ธิบุรณ์บุญ, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

ในสหภาพแรงงานบางแห่งกลุ่มแกนนำจะถูกวางตัวให้เป็นทนายทาบสืบทอดตำแหน่งจากแกนนำรุ่นเก่าที่ครบวาระ หรือได้รับหน้าที่ใหม่ที่สูงกว่า หรือผันตัวไปเป็นตัวกลางด้านแรงงาน

ผู้นำสหภาพฯเริ่มแรกก็มาจาก ใครกล้า ใครเจ๋ง ใครเก่า เป็นนักเลง ปัจจุบันผู้นำแบบนี้จะอยู่ไม่ได้เพราะไม่ได้รับการยอมรับ ในมุมมองของสหภาพก็จะมีการปรับเปลี่ยน ใครที่จะดูแลเป็นผู้หลักผู้ใหญ่ คือได้รับการยอมรับนับถือ คือทั้งจากกรรมการและทั้งจากผู้ใหญ่ การสืบทอดอยู่ที่วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละที่ด้วย ถ้าเกิดว่าที่ไหนที่เขามีวัฒนธรรมดีงามมาแล้วตรงนี้จะไม่ค่อยมีปัญหา เขาก็จะมีการคัดเลือกผู้นำของเขาขึ้นมาสืบทอดองค์กรของเขาเป็นระบบมาแบบต่อยอดได้อย่างสง่างาม ผิดกับบางองค์กรถ้าเกิดวัฒนธรรมที่ไม่ดี เกิดการล้มล้างทะเลาะเบาะแว้ง เลือกตั้งมากี่โค้นล้มกัน ใครมีพวกมากก็กุมเสียงไป เป็นประธานไป ใครพวกมากลากไป ก็จะเป็นแบบนี้ (ลาเร่ อยู่เป็นสุข, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

วัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการสืบทอดตำแหน่งที่ถือว่าเป็นรูปแบบการบริหารและจัดการที่ดีได้แก่สหภาพแรงงานของบริษัท เคน โช่

สหภาพแรงงานของบริษัท เคน โช่ ตั้งมาแล้วปีนี้เข้าปีที่ 36 บริษัทที่นี้จะไม่เหมือนที่อื่นที่อื่นกรรมการสหภาพเป็นสหภาพเป็นยาวเลยครบ ตั้งแต่เข้าเป็นพนักงานจนเกษียณก็จะอยู่อย่างนั้นล่ะ แต่ของผมนี้วัฒนธรรมมัน Design มาอีกแบบหนึ่ง คนที่เป็นกรรมการของสหภาพแล้วในระดับหนึ่งเมื่อทำงานเติบโตมาก็สวมหมวกสองใบ ใบหนึ่งเป็นสหภาพ ตอนที่ทำงานก็ต้องทำงานไป ทำงานแล้วถูกโปรโมทเติบโตขึ้นมาเป็นผู้บริหาร คุณไม่สามารถมาเป็นกรรมการได้อีกต่อไปแล้ว (สนธยา เผ่าดี, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

สหภาพแรงงานบางแห่งที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายนายจ้าง การดำเนินกิจการของสหภาพจะได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง การสรรหาผู้นำสหภาพจะมีรูปแบบที่ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการและมีตัวแทนฝ่ายนายจ้างเข้ามาเป็นคณะกรรมการในการสรรหาด้วย

ในบริษัทเดิน โช้เมื่อคณะกรรมการหรือประธานสหภาพชุดเก่าหมดวาระ การสรรหาจะใช้วิธีการ โหวต ฟรีโหวต ล่าสุดเราเพิ่งเลือกตั้งกันเมื่อ 20 สิงหาคม ฟรีโหวตในทุกพื้นที่แล้วให้สมาชิกเขาเป็นคนเลือกตั้ง ส่วนผมจะเข้าไปเป็นกรรมการการเลือกตั้งให้ฐานะฝ่ายนายจ้าง เป็นประธานให้ก็จะนับคะแนนแล้วก็ประกาศผลเลย เราจะใช้บุคคลภายนอกมาดูแลให้ รูปแบบการหาเสียง ฟรีในการกำหนดรูปแบบ คุณมาแปลกเป็นทีมกันหรือว่าเดี่ยวก็แล้วแต่ การสร้างเครือข่ายเป็นไปในลักษณะพื้นที่ที่มีสิทธิ์รับเลือกตั้งทั้งหมด 8 คน เขาก็จะจับเบอร์กัน 4 คนในกลุ่มนี้แล้วก็แปลกเป็นทีมมา แล้วก็หาเสียงเป็นทีมมา 4 เบอร์นี้ และช่วยกันหาเสียง แต่จะมีการจัดวางตำแหน่งกันเรียบร้อยแล้ว เมื่อได้รับการเลือกตั้งก็สามารถทำงานได้ทันที ผมเชื่อว่ามีหัวคะแนนแต่ไม่เป็นทางการอาจจะเป็นลักษณะคนชอบกันช่วยกัน” (สนธยา เผ่าดี, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

การวางรูปแบบการบริหารจัดการสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือกลุ่มแกนนำ สหภาพแรงงานจะมีรูปแบบการจัดการเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้นำ ข้อสังเกตผู้นำที่มีลักษณะคุณลักษณะคุณ นียมต่อสู้หรือเรียกร้องด้วยวิธีรุนแรงในระยะหลังจะไม่ค่อยได้รับความสำคัญ ทั้งจากสมาชิกและกลุ่มแกนนำสหภาพแรงงานด้วยกันเอง รูปแบบผู้นำรุ่นใหม่จะเป็นผู้ที่มิบุคคลิกที่ดี ลักษณะการพูดการเจรจาเมื่อมีเหตุผล ประนีประนอมในการต่อรองผลประโยชน์แต่ยังคงมีร่องรอยของการวางทายาทในการดำรงตำแหน่งของผู้นำรุ่นเก่าให้เห็นอยู่ สรุปได้ว่ายังคงมีระบบพรรคพวกหรือการสืบสายตำแหน่งให้เห็นในวงการสหภาพแรงงาน

กล่าวได้ว่า บทบาทการบริหารจัดการด้านการกำหนดตัวผู้นำของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก แสดงให้เห็นว่า ระบบอุปถัมภ์ยังมีอิทธิพลต่อบทบาทและการเคลื่อนไหวสหภาพแรงงานภาคตะวันออก และการกำหนดตัวผู้นำในลักษณะดังกล่าวปรากฏให้เห็นในวัฒนธรรมองค์กรของสหภาพแรงงาน โดยส่วนใหญ่ในภาคตะวันออก ทำให้ภาพลักษณ์ของสหภาพถูกมองว่าเป็นเรื่องผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม และมีผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกสหภาพที่เป็นผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ ส่งผลทำให้สหภาพแรงงานไม่มีความเข้มแข็ง

อย่างไรก็ตาม กลุ่มแกนนำสหภาพเองมีความเข้าใจในสภาพที่เป็นอยู่และเริ่มการปรับตัว การพิจารณาทายาทที่จะมาเป็นผู้นำคนต่อไปไม่ได้มองจากคนใกล้ชิดเท่านั้นแต่พิจารณาความสามารถประกอบด้วย แต่ยังคงจำกัดเฉพาะคนในกลุ่มเท่านั้น

บทบาทการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

นอกจากจะมีหน้าที่หลักในฐานะเป็นตัวแทนแรงงานในการต่อสู้เรียกร้องผลประโยชน์ของแรงงาน บทบาทในการดูแลสมาชิกคนอื่น ๆ ที่พบ ได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ การให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การดูแลเมื่อสมาชิกเจ็บป่วย ค่ามาปนกิจกิจสงเคราะห์ หรือการแจกสิ่งของ การจัดสัมมนา ประจำปี หรือการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เป็นต้น กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการจัดสรรผลตอบแทนให้กับสมาชิกที่มีการจ่ายบำรุงสหภาพและเป็นสร้างคะแนนเสียงให้กับแกนนำอีกด้วย

รูปแบบของเรามีรูปแบบการบริหารจัดการชัดเจนมีค่าบำรุง มีสวัสดิการสมาชิก มีการเยี่ยมไข้ มีสวัสดิการทุกอย่างที่เทียบเคียงบริษัท มีสวัสดิการบุตรคลอด แต่งงานมีหมด แต่ว่าตัวเงินต่างกัน แล้วก็อีกอันหนึ่งคือเรื่องของการคุ้มครองหลายๆเรื่อง คือว่า พนักงานกรณีทีโดนเลิกจ้าง สหภาพได้เข้าไปช่วยหลายๆกรณี จนเห็นว่าแทนที่จะถูกเลิกจ้างก็กลายเป็นแค่ถูกลงโทษ หรือแค่เตือนด้วยหนังสือ หรือตัดเงินเดือน อันนี้เป็นอะไรที่ชัดเจน ผู้นำคนใดที่สามารถดูแลสมาชิกได้ดี ก็จะได้รับความรักและสามารถที่จะอยู่ในตำแหน่งได้อย่างยาวนานเหมือนเอส ไซ้ สหภาพบางคนเป็นกรรมการตั้งแต่เริ่มต้นจนเกษียณ (อิสระ มุสิกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

สหภาพแรงงานภาคตะวันออกในช่วงเริ่มต้นที่เริ่มจากการก่อตั้งของสหภาพแรงงานบริษัทเอส ไซ้ ซึ่งแกนนำมีประสบการณ์ แต่ในสหภาพของโรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ส่วนใหญ่แกนนำยังไม่มีประสบการณ์ และจำเป็นต้องหาผู้อุปการะหรือที่ปรึกษาให้คำแนะนำ หากสหภาพแรงงานใดมีที่ปรึกษาที่มีแนวทางในการเผชิญหน้า บทบาทการต่อสู้ของสหภาพแรงงานนั้นก็ จะใช้การเผชิญหน้ามากกว่าการต่อรองกับนายจ้าง หากสหภาพแรงงานใดมีที่ปรึกษาที่มีแนวทาง ประนีประนอมสหภาพนั้น ไม่นเน้นการเผชิญหน้าในการต่อรอง ดังนั้น บทบาทในการเรียกร้อง หรือการต่อรองของสหภาพในภาคตะวันออกจะเป็นไปไปตามการชี้แนะของแกนนำที่เป็นที่ปรึกษา ที่ให้การอุปการะ ในระยะแรกบทบาทการต่อสู้ของสหภาพจะใช้การเผชิญหน้าหรือการปะทะ ซึ่งไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อสหภาพแต่อย่างใด

การต่อสู้ของสหภาพเอส ไซ้สมัยก่อนส่วนใหญ่จะเป็นการยื่นข้อเรียกร้อง เราไม่พูด การ Strike ทำไม่ได้มันเป็นข้อห้ามของกิจการน้ำมัน พอยื่นข้อเรียกร้องรู้สึกว่ามันจะมีพิพาทด้วย ปี พ.ศ. 2515 คือคุยกันไม่ได้ระหว่างสหภาพกับนายจ้าง จึงให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ตัดสิน ผู้ชี้ขาด แต่ความรุนแรงมีเหมือนกัน ครั้งหนึ่งประธานสหภาพชื่อ คุณบัญชา เกตุนิทะ ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากว่าเป็นผู้นำในการสไตรค์ ไม่ยอมเดิมน้ำมันให้กับเครื่องบินที่ดอนเมือง เครื่องบินไม่สามารถนำเครื่องบินขึ้นได้ ทุกคนขาดงาน หยุดและมีการ Slow down กลุ่มบริษัทของเอส ไซ้ เป็นบริษัทต่างชาติที่มีประสบการณ์เรื่องแบบนี้ ซึ่งในเมื่อเกิดขึ้นแล้ว เขาก็เจราไป พอจบทุกคน ก็ยังคงมาทำปกติ คือเขายอมรับกติกาไม่ว่ายุคก่อนหรือยุคหลัง ๆ แม้จะยื่นข้อเรียกร้องและมีการพิพาทแรงงาน สมัยหนึ่งที่สหภาพแรงงานเอส ไซ้ที่ใช้คำว่า Slow down สมัยยุคผม Slow down

ทุกคนหยุดหมดเลยนะ เหมือนรัฐวิสาหกิจ ลาป่วยบ้างอะไรบ้าง โรงกลั่นแทบหยุดเลยนะครับ เขาก็หาทางออกไม่ได้ ก็ยื่น ครส. นายจ้างทุกฝ่ายก็ยื่น ครส. ยุติการเจรจา พอเจรจายบก็กลับเข้ามาทำงานปกติ ก็ถือว่าเรายอมรับกติกา กลไก ยุคก่อน ๆ ยอมรับตรงนี้หมด นี่คือ ธรรมเนียมของ เอสไอ (อิสระ มุสิกกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

ภาพรวมต้องยอมรับสภาพส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากคนที่มีนิสัยเกรงน้อย ๆ ใจถึง กล้าพูด กล้าชน จริง ๆ มันก็ธรรมชาติ คนไหนที่พูดเก่งกล้าชนกับนายจ้างจะได้รับการยอมรับจากสมาชิก ให้เป็นผู้นำ ในระยะเริ่มต้นผู้นำแบบนี้มีมาก แต่สักพักสภาพแรงงานอยู่นานและมีประสบการณ์มากขึ้นจะเริ่มปรับตัว แล้วรูปแบบนักเลงหากินไม่ได้ การจัดการสภาพต้องเปลี่ยนภาพลักษณ์ การนำแบบโหดมัน ฮา แต่ไม่ได้รับการตอบสนองจากนายจ้างมันไม่ใช่แล้ว มันต้องรักษา ประโยชน์ ประนีประนอม องค์การสหภาพแรงงานมันไม่ใช่ศัตรูนายจ้าง มันคือตัวกลางประสาน ผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน มันเป็นวิวัฒนาการถ้าสหภาพแรงงานที่บริหารงานมานาน ๆ ต่อเนื่องจะเป็นมืออาชีพแต่สหภาพ แรงงานบ้านเรายัง มันไม่ใช่ดูได้จากตัวเลขการตั้งแล้วตายของสหภาพแรงงาน ในกลุ่มผู้นำ ก็มีประโยชน์ คนงานขาดความรู้ความเข้าใจถูกชักจูงไป สหภาพแรงงานจำนวนมากมีเรื่อง คอรัปชั่น มีเรื่องผลประโยชน์แอบแฝง แขนงนำไปขออะไรจากนายจ้าง มีเรื่องของไตรภาคีในเรื่องของผลประโยชน์ต่าง ๆ มันไปไกลแล้ว วันนี้เองบางคนที่เป็นแกนนำใส่สูทผูกเน็คไทด์ เป็นท่านเลยนะ มันหลงกลับไปบัลลังก์กูรีปาว มันถูกเลิกจ้างคาบัลลังก์ก็มีนะ ลากิจลาป่วย เป็นเท็กก็มีเยอะนะ (ยงยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

เมื่อสหภาพมีประสบการณ์มากขึ้น บทบาทในการต่อสู้เริ่มลดการเผชิญหน้าลง และหัน มาใช้การเจรจาดำเนินการมากขึ้น ทำให้บรรยากาศของสหภาพแรงงานกับนายจ้างมีทิศทางที่ดีขึ้น สหภาพแรงงานมีเทคนิคมีกลยุทธ์มากขึ้น

การยื่นข้อเรียกร้องในสมัยนี้รูปแบบมันเปลี่ยนไป สหภาพส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ มากขึ้นและมีที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ ต้องมีกลยุทธ์ในการยื่นข้อเรียกร้องว่ายื่นอย่างไรจะได้รับการตอบสนอง ต้องรู้เข้าใจกระบวนการทางรัฐ ขณะเดียวกันต้องสร้างเครือข่ายในการต่อรองด้วยการใช้กำลังหรือการเรียกร้องอย่างสุดโต่งปัจจุบันจะน้อยลงหรือไม่มีเลย เพราะไม่มีนายจ้างไหน ยอม สูดท้ายสภาพเรียกร้องแล้วไม่ได้ ความเชื่อถือของตัวสหภาพจากสมาชิกก็ลดลง ไป (ศักดิ์ หวานแก้ว, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

แม้ว่าแกนนำสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกจะมีประสบการณ์และเข้าใจในเทคนิค การเจรจามากขึ้นก็ตาม แต่กิจการของสหภาพ ยังจำกัดอยู่เฉพาะแกนนำสหภาพกลุ่มเล็กๆ สหภาพ แรงงานภาคตะวันออกต่าง ๆ ยังคงต้องพึ่งพาการสนับสนุนหรือการดูแลจากแกนนำรุ่นใหญ่จาก

ภายนอกที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้การสนับสนุนความรู้ทางกฎหมาย กลยุทธ์และเทคนิคการต่อรอง
 ความสามารถในการเจรจาต่อรอง มันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และวิถีชีวิตของแกนนำ
 สหภาพที่เป็นผู้เจรจา สหภาพขนาดใหญ่ (หมายถึง ภาพกลุ่มของสหภาพที่รวมกันหลายสหภาพ)
 ความขัดแย้งมันก็จะน้อย เพราะเขามีกรอบในการคุยกัน มีพี่มีน้องครอบครัวใหญ่เตือนกันได้ อย่าง
 ของผมมีกัน 14 บริษัท เกือบหมื่นคนแล้วนะสมาชิก เราก็สามารถที่จะคอนโทรลข้อเรียกร้อง
 ว่านี่ผมไปพบฝ่ายบริหารมาก็ไปคุยกันว่ากรอบข้อเรียกร้องมันต้องมีอะไรบ้าง มันควรจะเป็น
 อย่างไร คุยให้เขาเข้าใจมันควรจะเป็นแบบไหน ช่วงไหนจังหวะไหนจะเบรค ก็พี่น้องเขาแล้ว
 ค่อยอธิบาย เพราะฉะนั้นผู้นำแบบเก่า ๆ จะเริ่มก็แล้วแต่ยอมรับ เอาใจสมาชิกไม่ได้ คุณต้องให้
 นายจ้างยอมรับ ไม่มีการที่คุณมีชนะมีแพ้หรือใช้ใหม่ อยู่ที่ว่าคุณพอดีมันอยู่ตรงไหน มันอยู่
 ที่ว่าเราจะคุยกันด้วยหลักการอะไร อย่างเช่นคุยเรื่องของโบนัส อยู่ในเรื่องของกฎเกณฑ์ ดูจากผล
 ประประกอบการใหม่ว่าขึ้นกี่เปอร์เซ็นต์ ได้โบนัสเท่าไร เงินก้อนหนึ่งจะแบ่งอย่างไร ก็ก้อน เอาให้ชัด
 เงินขึ้นจะดูจากตรงไหนบ้าง สหภาพใหม่ ๆ เห็นเขาได้กันก็ต้องเอาแบบอย่างกันแต่ไม่ดูข้อมูล
 อินไซด์ของบริษัท มันต่างกัน ผลประกอบการ กำไรสุทธิมันก็ต่างกันโดยสิ้นเชิงแล้วจริงไหม
 ความเป็น Part maker อย่างนี้ ของเราเองก็จะมีรูปแบบในการประเมิน อย่างน้อยเกณฑ์ของเรา
 ไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์ มีเหตุผลต้องมีตรรกะตอบคำถามได้ แน่แน่นอนทุกข้อเราตอบได้หมด
 พื้นฐานอะไร เช่น มันกลั่นกรองข้อเรียกร้องพื้นฐานมาจากสมาชิกหลายร้อย หลายพันสมาชิก
 แล้วก็มาวิเคราะห์สังเคราะห์กันออกมาว่าปีนี้จะยื่นข้อเรียกร้องอะไร เรื่องอะไรแบบไหน ทางตรง
 ทางอ้อม ก็สวัสดิการเป็นอย่างไร ของรายห่างจากที่อื่นไหม อย่างค่าที่อื่นเขาสูงสุดตอนนี้ 240
 บาท คุณจะไปขอกินมันยาก นายจ้างไม่ให้หรือ มันต้องมีความน่าจะเป็น ฝ่ายนายจ้างเขาต้อง
 พิจารณามุมของเขาถ้าบริษัทเจ๋ง สหภาพก็อยู่ไม่ได้เช่นกัน สหภาพรุ่นใหม่ต้องเข้าใจประเด็นนี้
 (ขงยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

จากการที่การบริหารจัดการสหภาพแรงงานภาคตะวันออก จำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มแกนนำ
 ดังนั้นในการเจรจาต่อรอง กลุ่มแกนนำมักจะเสนอตนเองเข้าไปเป็นผู้แทนการเจรจาเพื่อที่จะได้
 แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำให้สมาชิกแรงงานได้เห็น แต่ในทางปฏิบัติแกนนำสหภาพยังถูก
 ครอบงำจากแกนนำที่เป็นพี่เลี้ยงที่คอยกำกับบทบาทของสหภาพให้เป็นไปในทางใด ดังเช่น
 กรณีความขัดแย้งด้านแรงงานของ โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
 (จะกล่าวรายละเอียดในกรณีศึกษาในบทที่ 6 ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นสหภาพที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ผู้นำ
 ไม่มีประสบการณ์ และต้องให้แกนนำที่มาจากภายนอกเป็นที่ปรึกษาในการเจรจาต่อรอง สุดท้าย
 การเจรจาไม่สำเร็จกลายเป็นความขัดแย้งและพนักงานส่วนหนึ่งที่เป็นสมาชิกสหภาพถูกบริษัทเลิก
 จ้างในที่สุด)

ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไม่ค่อยมีความหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นเรื่องค่าครองชีพประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และมีการทำเป็นประจำเมื่อถึงระยะเวลาเป็นลักษณะของงานเทศกาลหรือธรรมเนียมปฏิบัติ ซึ่งไม่ได้สร้างความยั่งยืนหรือความเข้มแข็งของสหภาพแต่อย่างใด

ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเดี่ยวนี้นี้ไม่ค่อยหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเดิม ๆ เกี่ยวกับผลประโยชน์และรายได้ เช่น การปรับขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัส การกดดันเห็นมีแบบการจัดแถวเดินถือธงสหภาพ เดินไปตามถนนไปที่ว่าการอำเภอ หรือศาลากลาง เพื่อแสดงสัญลักษณ์ ผมมองว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ หรือสี้นในช่วงฤดูกาลขึ้นเงินเดือนหรือโบนัส ไม่มีความรุนแรง เพราะส่วนใหญ่สหภาพกับฝ่ายบุคคลฐานะตัวแทนนายจ้าง ได้เคลียร์กันก่อนแล้ว สมัยนี้จึงไม่ค่อยเห็นปิดถนน ปิดโรงงาน อาจจะมีบ้างกรณีบริษัทแจ้ง ปิดกิจการหนี ลอยแพลูกจ้าง เป็นหน้าที่ภาครัฐต้องเข้ามาจัดการ” (สนทยา เผ่าดี, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

กล่าวได้ว่า บทบาทการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง ในระยะเริ่มต้นสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลและการครอบงำแนวคิดจากผู้นำแรงงานจากภายนอก ที่นิยมความรุนแรงลักษณะการเจรจาต่อรองและการยื่นข้อเรียกร้องเป็นลักษณะการเผชิญหน้า และพร้อมที่จะปะทะ

เมื่อระยะเวลาผ่านไป สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสบการณ์และการเรียนรู้ถึงบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น การเผชิญหน้าและการปะทะเริ่มลดลง การใช้รูปแบบการเจรจาที่มีเหตุและผลถูกพัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและการเจรจาในรูปแบบใหม่นี้ได้ถูกพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังเช่นกรณีตัวอย่างของบริษัทไทย-ยาซากิ จำกัด ที่นายจ้างสหภาพแรงงานยอมรับบทบาทและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่สร้างสรรค์ส่งผลให้กิจการของบริษัทฯและผลประโยชน์ของพนักงานดีขึ้น

ในขณะที่สหภาพแรงงานบางแห่งที่ยังไม่เข้าใจและปรับตัว ยังคงใช้ความรุนแรงต้องการเผชิญหน้าในการเจรจาต่อรอง ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่งผลเสียต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่นกรณีบริษัท A (ประเทศไทย) (รายละเอียดในกรณีศึกษาในบทที่ 6) ที่เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างอเมริกากับญี่ปุ่น ประธานสหภาพเป็นผู้นำแรงงานรุ่นเก่าที่มีสไตล์ในการต่อสู้แบบเผชิญหน้า ทำให้ความขัดแย้งบานปลายและมีความรุนแรง และไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ จนสุดท้ายสหภาพรวมตัวปิดโรงงานไม่ให้ผู้บริหารเข้าออก โรงงานต้องหยุดส่งผลเสียต่อการผลิต และภาพลักษณ์ของบริษัท และผู้นำสหภาพและตัวแทนกลุ่มหนึ่งถูกเลิกจ้างในที่สุด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บทบาทการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเมื่อวิเคราะห์ในเชิงวัฒนธรรมพบว่า วัฒนธรรมทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ การดำเนินกิจกรรม และการต่อสู้เรียกร้องยังไม่เข้มแข็ง และยังไม่สามารถเป็นสถาบันที่เป็นที่พึ่งของแรงงานได้อย่างแท้จริงถึงแม้ว่าจำนวนสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกจะมีมากขึ้นก็ตาม บทบาทด้านการบริหารจัดการสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเริ่มต้นจากความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัวของกลุ่มแกนนำซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดข้อตกลง ขอบบังคับหรือแนวปฏิบัติของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การในยุคเริ่มต้น อย่างไรก็ตาม สมาชิกที่เป็นผู้ใช้แรงงานที่มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันตามภูมิลำเนาอาจไม่ได้มีบทบาทเกี่ยวข้องแต่อย่างใด แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนผ่าน ความเป็นอัตลักษณ์ที่เป็นวัฒนธรรมแข็งของกลุ่มแกนนำและตัวของสมาชิกแรงงานเริ่มอ่อนลงมีการปรับตัวเข้าหากันมากขึ้นกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามสมาชิกสหภาพแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งในองค์การยังคงต้องยึดถือปฏิบัติในกติกาที่ แสดงออกในรูปข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นทางการ อาทิ ขอบบังคับ ระเบียบปฏิบัติ สัญญาจ้าง ตลอดจน ความผูกพันที่มีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ อาทิ ค่านิยม ความเชื่อ ที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การด้วยเช่นกัน

ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อบทบาทและการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก

การศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีบทบาทและการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก พบว่า

อัตลักษณ์ส่วนบุคคลของแรงงาน มีความสำคัญมากต่อบทบาทและเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ผู้ใช้แรงงานภาคตะวันออกส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาจากภาคอีสาน ชอบความเป็นอิสระ รักสนุก สู้งาน ไม่สนใจเรื่องภายนอก สนใจแต่รายได้ และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ไม่ชอบความขัดแย้ง

แรงงานส่วนใหญ่มาจากอีสาน มีการชักชวนกันมาเป็นกลุ่ม เป็นพี่น้อง ญาติ หรือคนในหมู่บ้านเดียวกัน พวกนี้สู้งาน หากอยู่ที่ไหนแล้วมีความสุขและได้อยู่กับพวกพ้อง และถ้าพอใจในรายได้จะอยู่นาน ถ้างานมีล่วงเวลาจะชอบเพราะจะมีรายได้มากขึ้น แต่ชอบกินเหล้า รักสนุก แต่ไม่ชอบการบังคับหรือความขัดแย้ง กลัวตกงานเพราะจะขาดรายได้” (อาไฟ โตสิงห์, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2557)

จากการที่อัตลักษณ์ส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานภาคตะวันออกที่ไม่ชอบหักหาญหรือการปะทะนี้เองจะขัดแย้งกับอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของกลุ่มผู้นำสหภาพแรงงานที่ถูกปลูกฝัง

แนวคิดจากผู้นำแรงงานที่เป็นบุคคลภายนอกและส่วนใหญ่เป็นนักเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่นิยมการต่อสู้แบบปะทะหักหาญและการเผชิญหน้ากับนายจ้าง ผู้นำสหภาพแรงงานที่ต้องการสร้างอำนาจและพลังในการต่อรองกับนายจ้าง จำเป็นต้องขยายจำนวนสมาชิกแรงงานให้มาก จะโน้มน้าวและชักจูงให้แรงงานเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการต่อรองกับนายจ้างหรือภาครัฐ แรงงานส่วนใหญ่สมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก เพราะมุ่งหวังว่าจะให้สหภาพฯ ดูแลเรื่องผลประโยชน์ด้านรายได้ให้กับตนเองเท่านั้น หากสหภาพมีการเคลื่อนไหวเพื่อต่อรองผลประโยชน์ด้านรายได้ สมาชิกเหล่านี้จะเข้าร่วม แต่ถ้าเป็นการเคลื่อนไหวเพื่อต่อรองกับนายจ้างเรื่องอื่น แรงงานจะไม่เข้าร่วมเพราะกลัวว่าตนเองจะได้รับผลกระทบหากขัดแย้งกับนายจ้างจะทำให้ถูกเลิกจ้างและสูญเสียรายได้ ทำให้สหภาพภาคตะวันออก ไม่มีความเข้มแข็งและไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงพลังอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง หรือภาครัฐ และบางครั้งถูกแทรกแซงจากนายจ้าง

การเข้าร่วมสหภาพของแรงงานส่วนใหญ่ต้องการให้สหภาพดูแลเรื่องผลประโยชน์และรายได้ แต่ไม่ได้เข้าใจหลักการหรือวิธีการของสหภาพและไม่สนใจบทบาทหรือกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากผลประโยชน์และรายได้ของตนเอง แต่ตัวผู้นำแรงงานต้องการให้สมาชิกเป็นฐานกำลังในการต่อรองเรื่องผลประโยชน์ แต่ถ้าต้องให้ประท้วงหรือแสดงพลัง แรงงานส่วนใหญ่จะไม่เข้าร่วมเพราะกลัวถูกนายจ้างหมายหัว อาจจะถูกไล่ออกได้” (สนธยา เผ่าดี, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

การทำงานของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ในระยะแรกบทบาทส่วนใหญ่จะอยู่กับกลุ่มแกนนำที่สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อประโยชน์เฉพาะคนใกล้ชิด เช่นการสืบทอดตำแหน่งผู้นำสหภาพ เป็นตัวอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานที่เห็นได้ชัด กล่าวคือ จำนวนของสมาชิกแรงงานภาคตะวันออกปัจจุบัน อยู่ในหลักหมื่นหรือเกือบหนึ่งแสนคน แต่ผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนสหภาพจริง ๆ แล้วมีไม่มากนักใหญ่จะอยู่ในแวดวงของแกนนำที่เป็นประธานสหภาพและกรรมการสหภาพ การขึ้นสู่ตำแหน่งของประธานสหภาพและคณะกรรมการสหภาพของแต่ละตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของสมาชิก ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจ จึงเป็นช่องทางที่ทำให้ผู้นำสหภาพได้สร้างรูปแบบวิธีการสรรหาผู้นำโดยการวางทายาท ตำแหน่งผู้นำสหภาพจึงวนเวียนเฉพาะกลุ่มแกนนำเพียงไม่กี่คน บางคนที่มีบารมีจะอยู่ในตำแหน่งยาวจนเกษียณอายุและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สหภาพแรงงานภาคตะวันออกไม่เข้มแข็งและพัฒนาช้า

การสืบทอดตำแหน่งของสหภาพอยู่ที่วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละที่ด้วย ถ้าเกิดว่าที่ไหนที่ที่เขา มีวัฒนธรรมดีงามมาแล้ว จะไม่ค่อยมีปัญหา สหภาพก็มีการคัดเลือกผู้นำของเขาขึ้นมาสืบทอดองค์กรของเขามาเป็นระบบ มาแบบต่อยอดได้อย่างสง่างาม ผิดกับบางสหภาพถ้าเกิดวัฒนธรรมที่ไม่ดี เกิดการล้มล้างทะเลาะเบาะแว้ง เลือกลงมาก็โค่นล้มกัน ใครมีพวกมากก็คุ้มเสียง

ไปได้เป็นประธานไป (ลಾರೆ อยู่เป็นสุข, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

แรงงานเมื่อทำงานในองค์กรสักระยะหนึ่ง จะเริ่มมีการปรับตัว ให้เข้ากับการทำงาน หรือเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ มีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มาจากต่างกลุ่ม ความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัวจะลดลง ขณะเดียวกันมีการสร้างอัตลักษณ์ของกลุ่มในที่ทำงาน เช่น นัดเวลา มาทำงานหรือเลิกงานพร้อมกัน เลือกว่าวันหยุดวันเดียวกัน หรือแลกเปลี่ยนกะกันในกลุ่ม ยอมรับ และเชื่อฟังกฎระเบียบในการทำงานมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น

การสร้างอัตลักษณ์ของกลุ่มในที่ทำงาน มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน และสภาพแรงงานภาคตะวันออก ทำงานของสหภาพฯ ในระยะเริ่มแรก บทบาทและการทำงานของสหภาพฯ จะจำกัดเฉพาะกลุ่มผู้นำ

การทำงานของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกกับสมาชิกในระยะแรก เป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะสมาชิกไม่เปิดใจ ต้องการในเรื่องผลประโยชน์และรายได้เพียงอย่างเดียว กิจกรรมอะไรที่ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์จะไม่เข้าร่วมทำให้การขับเคลื่อนบทบาทของสหภาพเป็นไปด้วยความลำบาก แต่เมื่อสมาชิกได้เข้ามาร่วมสักพัก จะเริ่มเข้าใจในบทบาทของสหภาพมากขึ้น เริ่มยอมรับ และเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นเช่น การเข้าร่วมอบรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เรื่องรายได้” (ลಾರೆ อยู่เป็นสุข, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

วัฒนธรรมการทำงานไม่ได้มีผลสหภาพกับสมาชิกเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการทำงานร่วมกันของสหภาพกับนายจ้าง สหภาพใดที่นายจ้างกับสหภาพมีวัฒนธรรมการทำงานไปในทิศทางที่ดี จะส่งผลต่อบทบาทและความสัมพันธ์ ระหว่างสหภาพแรงงานภาคตะวันออกกับนายจ้าง เป็นไปในทิศทางที่ดี ผลการเจรจาต่อรองมักจะออกมาในทิศทางเชิงบวกต่อสหภาพและสมาชิก แต่สหภาพใดมีวัฒนธรรมการทำงานกับนายจ้างเป็นไปในทางลบ จะมีผลต่อบทบาทและความสัมพันธ์รวมถึงการทำงานร่วมกันของสหภาพกับนายจ้างเป็นไปในทางลบ ผลของการเจรจาต่อรองจะออกมาในทิศทางลบต่อสหภาพและสมาชิก

การทำงานระหว่างสหภาพแรงงานฯ กับนายจ้าง ในภาคตะวันออกในระยะแรกจะเป็นไปในเชิงลบ ทั้งสองฝ่ายมองกันเป็นศัตรูที่ต้องต่อสู้เอาชนะ บางครั้งการต่อสู้เกิดความรุนแรง เช่น การนัดหยุดงาน การปิดโรงงาน การฟ้องศาล แต่เมื่อทั้งสองฝ่ายเริ่มเรียนรู้และเริ่มปรับตัวเข้าหากันและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ทำให้สหภาพแรงงานสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกสหภาพมากขึ้นและมีความเข้มแข็งมากขึ้น ขณะเดียวกันนายจ้างได้รับการสนับสนุนจากสหภาพฯ และช่วยควบคุมการทำงานของสมาชิก การทำงานลดความเสียหายและมีคุณภาพผลกำไรจึงสูงขึ้น ทศนะและความสัมพันธ์และความร่วมมือกับนายจ้างเป็นไปในเชิงลบและมีภาพของความขัดแย้งสูง แต่เมื่อมีการปรับตัวและเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่

ภาพความขัดแย้งลดลงและเป็นความร่วมมือมากขึ้น

ปัญหาด้านแรงงานในปัจจุบันไม่ค่อยเห็นในลักษณะความรุนแรง ทั้งนี้เพราะทั้งสองฝ่ายคือนายจ้างกับลูกจ้างต่างมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานมากขึ้น และมีประสบการณ์ การเจรจาต่อรองส่วนใหญ่แล้ว นายจ้างจะลดการเผชิญหน้าโดยตรง จะกำหนดนโยบายหลัก และมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้เจรจาต่อรองแทน ทางฝ่ายลูกจ้างจะแต่งตั้งตัวแทนกลางทำหน้าที่ในการเจรจาลส่วนใหญ่เป็นพวกแกนนำสหภาพ เมื่อเจรจาสรูปผลอย่างไร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำผลข้อตกลงไปแจ้งนายจ้าง หากนายจ้างเห็นด้วยก็จบ ถ้าไม่เห็นด้วยก็เปิดเจรจาใหม่ ถ้าหาข้อสรุปไม่ได้จริง ๆ จะไปสู่ขั้นตอนตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่เรียกว่า ไตรภาคี หรืออนุญาโตตุลาการต่อไป แต่ส่วนใหญ่จะจบเพราะข้อเรียกร้องไม่ซับซ้อน เป็นเรื่องรายได้ เช่น โบนัสฯ ส่วนใหญ่ (วิโรจน์ สิริจันทร์วานนท์, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2557)

ตัวอย่างการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างสหภาพกับนายจ้างที่ประสบความสำเร็จทั้งในตัวของสหภาพ สมาชิก และบริษัท ได้แก่กรณีศึกษาของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ที่นายจ้างและสหภาพมีการปรับตัวเข้าหากัน ในระยะแรกความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน มีปัญหากัน และภายหลังจากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารใหม่ ฝ่ายนายจ้างให้ความสำคัญกับบทบาทของสหภาพแรงงาน ฝ่ายสหภาพเองมีการปรับตัว ให้เกียรติ นายจ้าง ยอมรับฟังเหตุผลฝ่ายนายจ้างมากขึ้น ให้ความร่วมมือกับบริษัท นโยบายจนสร้างเป็นวัฒนธรรมร่วมกันและสร้างผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจให้กับบริษัท สหภาพและสมาชิกสหภาพได้

ขณะที่สหภาพแรงงานและนายจ้างบางแห่งที่ไม่ยอมรับบทบาทและไม่ปรับตัวเข้าหากัน จึงไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สหภาพฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง และไม่สามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ให้กับสมาชิก จึงมีความอ่อนแอ นายจ้างเองไม่สามารถควบคุมพนักงานและความสูญเสียเกิดขึ้นทั้งผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและภาพลักษณ์ขององค์กร

ข้อมูลจากกรณีสหภาพแรงงาน บริษัท A (ประเทศไทย) ในบทที่ 6 ซึ่งให้เห็นว่าทัศนคติของนายจ้างที่เห็นว่า นายจ้างกับสหภาพฯ ขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ประธานสหภาพเป็นผู้นำแรงงานรุ่นเก่าที่มีสติสในการต่อสู้แบบเผชิญหน้า ทำให้ความขัดแย้งบานปลายและมีความรุนแรง และไม่สามารถทำงานร่วมกัน ได้ จนสุดท้ายสหภาพรวมตัวปิดโรงงานไม่ให้ผู้บริหารเข้าออก โรงงานต้องหยุด ส่งผลเสียต่อการผลิต และภาพลักษณ์ของบริษัท และผู้นำสหภาพและตัวแทนกลุ่มหนึ่งถูกเลิกจ้างในที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบทบาทและการเคลื่อนไหวของ สหภาพแรงงานภาคตะวันออก ในบรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานในกลุ่มของสหภาพแรงงาน ภาคตะวันออก มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการถ่ายทอดและการปลูกฝังแบบแผน ความเชื่อและการปฏิบัติของแกนนำสหภาพที่ส่งผ่านกันรุ่นต่อรุ่น รวมถึงลักษณะความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของสหภาพฯ กับนายจ้าง

สหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นมานั้น ได้ผ่านบทเรียนและประสบการณ์การต่อสู้มานานและ พบว่าการเผชิญหน้าและการปะทะไม่ใช่ทางออกที่ดีของปัญหาและไม่ได้ทำให้สหภาพฯ มีความ เข้มแข็งมากขึ้น จะมีการปรับตัวและปรับบทบาทในการเคลื่อนไหว หันมาใช้การประนีประนอม และการทำงานร่วมกันกับนายจ้าง และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เพื่อแสดงออกถึงค่านิยม ที่ทุกคนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ เช่นกรณีของ บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส ให้สหภาพแรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมประจำเดือนของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้สหภาพแรงงาน ได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสารของทางบริษัท และสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (สารโรจน์ วสุวานิช, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2557)

วัฒนธรรมองค์กรระหว่างนายจ้างกับสหภาพฯ ในปัจจุบัน แม้จะมีความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ลดการเผชิญหน้า เน้นความร่วมมือกันมากขึ้น เช่น การให้ ข้อมูลข่าวสารกับฝ่ายสหภาพฯ การให้มีบทบาทการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายบางอย่าง แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างยังคงมีการแทรกแซงการทำงานของสหภาพฯ ทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อม เพื่อให้สหภาพฯ มีความอ่อนแอ

บทเรียนของเอส โซ่ที่ผ่านมา กรรมการสหภาพฯ ได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บังคับบัญชาขุดขุดเลย เหตุผลเพราะนายจ้างต้องการให้สหภาพฯ อ่อนแอ และใช้ตำแหน่งล่อกรรมการสหภาพฯ ที่เข้มแข็ง กรรมการสหภาพฯ บางคนเมื่อเลื่อนขั้น ไปเป็นผู้บังคับบัญชาจะได้รับการแต่งตั้งเป็นตัวแทนเจรจา ฝ่ายนายจ้างอยู่แต่ก็ส่วนน้อย น้อยมาก ๆ ที่เหลือไปเมื่อได้รับตำแหน่งบริหาร ก็ไม่มีบทบาททั้ง ในระดับบริหาร และในสหภาพ เป็นการจำกัดบทบาทแกนนำที่เข้มแข็งไปในตัว เมื่อกรรมการ สหภาพฯ ยอมรับการเลื่อนขั้นหรือไปดำรงตำแหน่งบริหาร บทบาทในการเป็นตัวแทนสหภาพฯ ในการเรียกร้องเพื่อลูกจ้างจะกลายเป็นตัวแทนในการต่อรองของฝ่ายนายจ้าง แต่กรรมการผู้นั้น ความเชื่อถือ ศรัทธาจากลูกจ้างจะเสื่อมลง และบางครั้งแกนนำสหภาพฯ ที่ฝ่ายนายจ้างส่งมาเจรจากับฝ่ายสหภาพฯ ก็ไม่สามารถเจรจาได้สำเร็จ ” (อิสระ มุสิกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

ข้อสังเกตการที่นายจ้างเปิดโอกาสให้สหภาพฯ เข้าไปมีบทบาทในตำแหน่งบริหาร ภายนอกเหมือนแสดงความจริงใจของนายจ้าง แต่ในอีกทางหนึ่งนายจ้างมีเจตนาจะใช้ประโยชน์ ผู้นำสหภาพฯ ที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหาร ที่จะใช้ประสบการณ์และบารมีของแกนนำเหล่านั้น

ในการเจรจาหรือต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง

นายจ้างจะมอบผู้บริหารที่เคยเป็นสหภาพมาก่อน มาเป็นผู้เจรจากับสหภาพ เขานำความรู้และประสบการณ์ที่เคยทำงานในสหภาพ มาใช้ในการหักล้างเหตุผลของข้อเรียกร้องของสหภาพ เอามาลดอำนาจต่อรองของสหภาพ สิ่งที่สหภาพรู้หรือจะทำ ผู้บริหารที่มาจากสหภาพ จะรู้ทั้งหมด (ยงยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

วัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่งที่พบในปัจจุบัน คือ ผู้นำสหภาพมักจะใช้บทบาทของกรรมการต่อรองกับนายจ้างเพื่อผลประโยชน์แอบแฝงของตนเอง ข้อเรียกร้องของสหภาพในยุคหลัง ๆ ที่พูดกันเยอะ คือ การขอให้บริษัทสนับสนุนกรรมการสหภาพ ให้ทำงานสหภาพเต็มเวลา Full time หมายถึง เกณฑ์ไม่ต้องทำงานประจำในหน้าที่เดิม แต่ได้รับค่าเงินเดือนและค่าตอบแทนและสิทธิพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานสหภาพ ผลประโยชน์แบบนี้เป็นประโยชน์เฉพาะตัว เกณฑ์และกลุ่มกรรมการสหภาพ บางบริษัทที่สหภาพเข้มแข็งฝ่ายนายจ้างก็ยอม แต่บางบริษัทไม่ยอมสหภาพจะก่อหวิดหาเรื่องกดดัน สุดท้ายนายจ้างก็ต้องยอม การกระทำดังกล่าวเป็นตัวอย่างของสหภาพเกณฑ์รุ่นใหม่ที่เห็นว่าการเป็นกรรมการสหภาพได้ประโยชน์ก็เริ่มอยากจะเป็นเกณฑ์นำสหภาพบ้าง กลายเป็นวัฒนธรรมของเกณฑ์นำสหภาพเลย” (สนธยา เผ่าดี, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

วัฒนธรรมองค์กรของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกที่เห็นชัดเจนในบทบาทและการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ได้แก่ ความเป็นระบบอุปถัมภ์ในสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มเกณฑ์และกรรมการสหภาพ สหภาพแรงงานรุ่นเก่า จะให้ความช่วยเหลือดูแล สหภาพใหม่ ๆ ในการจัดตั้งหรือการวางโครงสร้างการบริหารจัดการสหภาพ การให้การสนับสนุนความรู้หรือเงินทุนในการทำกิจกรรม ขณะที่สหภาพแรงงานรุ่นใหม่จะให้การยอมรับและให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งของเกณฑ์รุ่นพี่ เช่นการจัดคนร่วมชุมนุม หรือการบริจาคเงินเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นส่วนกลางระหว่างสหภาพแรงงานรุ่นเก่ากับสหภาพแรงงานใหม่

ผู้นำแรงงานรุ่นพี่ที่เป็นที่ปรึกษาจะอาศัยเครือข่ายสหภาพฯ เป็นฐานในการขยายชื่อเสียงและบารมีในวงการสหภาพแรงงาน สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสหภาพในโรงงานต่าง ๆ ในภาคตะวันออก รวบรวมสมัครพรรคพวก หรือเครือข่ายแรงงานไว้สร้างพลังในการต่อรองกับภาครัฐหรือองค์กรนายจ้าง เกณฑ์ที่มีชื่อเสียงผันตัวออกมาจัดตั้งองค์กรแรงงานของตนและทำงานสหภาพแรงงานแบบเต็มเวลา ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา บางรายได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการแรงงานในระดับชาติและระดับภูมิภาค และมีการแข่งขันกันเองขององค์กรอิสระด้านแรงงาน องค์กรสมานฉันท์แรงงานไทย เป็นองค์กรแรงงานมีสมาชิกอยู่ประมาณสัก 90 สหภาพ แรงงาน 7 หมื่นกว่าคน ส่วนหนึ่งก็ร่วมตัวในนามระดับประเทศ คล้าย ๆ สภาแรงงาน แต่ที่เราไม่ได้จดทะเบียน

แล้วเราไม่เชื่อในเรื่องของสภาพสักเท่าไร? แล้วก็เน้นคำว่าสมานฉันท์ คณะกรรมการสมานฉันท์ทำงานเชิงประเด็นขับเคลื่อนในเชิงนโยบาย (ขงยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

วันนี้ห้อง ๆ เขาก็มีเวทีเค้าอยู่ ผมก็แค่อยู่ส่วนกลางของสมานฉันท์แล้วก็สนับสนุนน้องเขาพยายามเชื่อมเขาด้วยผู้นำ ปัญหาภายในมีเยอะหากออกมาข้างนอกถ้าสอบตกมันก็จบเราก็มาสร้างกันใหม่ ก็ตั้งกันมา 35-36 ปีแล้วนะ วันนี้เองเหมือนยังไม่พัฒนาวิธีกิจของน้อง คนที่จะเป็นมืออาชีพเหมือนนายจ้างเขามันไม่มีไง คนที่จะเป็นมืออาชีพคนที่จะทำงานแบบ Full time ได้มันไม่มี คนที่จะทำงานแบบมองทะลุแบบวิเคราะห์ที่สังเคราะห์ได้มันมีน้อย ต้องเรียนตามตรงมันก็เดินหน้าดอยหลังมันเป็นรูปแบบที่ไม่ชัดเจน ผมก็พยายามที่จะให้ความรู้เขาในเรื่องของกรอบการทำงาน อย่างเช่น นโยบาย องค์กรต้องมีทิศทาง ทำไมบริษัทยังมีนโยบาย แต่นโยบายเราอาจจะมาจากการช่วยวิเคราะห์สังเคราะห์ว่าออกมาดีไหม อะไรอย่างนี้ถูกไหมครับ คือต้องมีเขียวเล็บต้องมีเวลา เหมือนว่าการเป็นประธานต้องคุณมีคุณสมบัติอะไรบ้าง การเป็นประธานสหภาพใช่ไหมครับ แล้วค่อยเอาคนไปวาง เอาโครงสร้างขึ้นมา แต่ละโครงสร้างมันมีคุณสมบัติอะไรบ้างที่ควรจะเป็นก็เอาคนไปใส่ ไม่ใช่ไอ้คนนี่พูดเก่งเพื่อนกู จะเอาคนนี้เป็นประธาน อย่างนี้มันก็ยังมีอยู่เตรียมไว้ได้เลย มันเลยไม่ฟังใคร (ขงยุทธ เม่นตะเภา, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

การเป็นประธานสหภาพเอสโซ่จะสืบทอดจากสถาบัน จากยุคแรก ๆ พี่จากช่างกลปทุมวันเป็นประธานสหภาพพอชุดนั้นเลื่อนขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชาหมดก็พ้นจากความเป็นสมาชิกภาพ ต่อมาพี่ที่เป็นเทคนิคหนองซาก เทคนิคชลบุรี เป็นประธานสหภาพก็ดึงน้อง ๆ กันมา แล้วก็มิอะไรแกก็ไปร่วมกิจกรรมทั้งหมดของพนักงานแกก็ไปทั้งหมด ไม่ว่าจะงานส่วนตัวหรืองานอะไร แกไปร่วมหมด ใครมีไรก็ช่วยเหลือปรึกษา การเลื่อนขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชาทั้งหมดของประธานสหภาพมีจุดที่ทำให้สหภาพไม่เข้มแข็งก็คือเรื่องของการเลื่อนขึ้น ผู้นำสหภาพเป็นผู้บังคับบัญชามันพ้นไปโดยกฎหมาย ระยะเวลาหลังเอสโซ่การรับคนเขารับเป็นชุด 10 ปี รับครั้ง พอ 10 ปี จะรับอีกครั้ง ชุดนี้มันก็เกษียณไปหรือเลื่อนขึ้นไปทั้งหมด แต่พี่ที่เป็นเทคนิคหนองซากที่เขาเป็นผู้ก่อตั้งเหมือนกันในชุดก่อตั้งทั้งหมดส่วนหนึ่งก็ได้เลื่อนขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชา อีกส่วนหนึ่งก็ยังไม่ได้เลื่อนขึ้นก็ยังคงอยู่สหภาพเช่นเดิม (อิสระ มุสิกอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2557)

ความสัมพันธ์ในเชิงอุปถัมภ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ปรากฏให้เห็นโดยนายจ้างจะให้ความอุปถัมภ์กับสหภาพโดยเฉพาะแกนนำด้วยตำแหน่งบริหารหรือสิทธิพิเศษ เช่น วันหยุด หรือการทำงานสหภาพแบบเต็มเวลา และผู้นำสหภาพจะช่วยลูกรังไม่ให้เกิดปัญหาหรือการเรียกสิทธิประโยชน์ของแรงงานมากเกินไป

วัฒนธรรมองค์กรของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกกับนายจ้าง เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบอุปถัมภ์ที่ แต่เป็นระบบอุปถัมภ์ที่ไม่ได้มีความผูกพันทางด้านจิตใจ แต่เกิดความจำยอมเพราะ

ถูกกดดันจากทั้งสองฝ่าย และถูกบังคับตามข้อกำหนดเงื่อนไขของกฎหมาย การที่นายจ้างยอมให้มีสภาพหรือการยินยอมเรื่องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ไม่ได้มาจากให้ของฝ่ายความตั้งใจของนายจ้างทั้งหมด แต่มาจากการต่อสู้และการเรียกร้องของลูกจ้างและความกดดันจากสังคมและกฎหมาย การให้ของนายจ้างมี 2 ลักษณะ ให้ด้วยความคับแค้นกับให้อย่างเต็มใจ ในเมื่อสิ่งที่คุณขอมานั้นถูกใจสิ่งที่คุณจะให้ แต่บางอย่างให้เพราะถูกบังคับจิตใจไม่ให้ก็ไม่ได้ ไม่ให้ธุรกิจเดินไม่ได้ จำเป็นจะต้องให้ (จิรวัดน์ จุลศิริวัฒนวงศ์, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557)

นายจ้างมีผลต่อบทบาทและความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเช่นกัน ในระยะแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานบ่อยครั้ง สาเหตุความไม่เข้าใจและไม่ไว้วางใจกันของทั้งสองฝ่าย ปัจจุบันนายจ้างและลูกจ้างได้พยายามปรับตัวเข้าหากัน เรียนรู้กันมากขึ้น ประกอบกับการทำงานที่มากขึ้นของหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในภาคตะวันออกลดลง การต่อรองลดการเผชิญหน้ามาใช้รูปแบบการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาผ่านตัวแทนกันมากขึ้น

การเจรจาด່รองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นการต่อรองเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองสูงสุด และใช้เทคนิคกลยุทธ์ต่าง ๆ จนทำให้อีกฝ่ายพอใจและเมื่อพิจารณาถึงความผูกพันและจงรักภักดี ระหว่างนายจ้างและสหภาพแล้วมีน้อย เห็นได้จากเมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างเรียกร้องมากเกินไป และไม่สามารถหาข้อยุติได้ นายจ้างพร้อมที่จะปลดออกหรือให้ออก ขณะเดียวกันฝ่ายลูกจ้างเมื่อไม่สามารถเรียกร้องได้ตามที่ขอ ก็พร้อมที่จะแสดงพลังกดดัน ข่มขู่ หรือแสดงความรุนแรงเช่น นัดหยุดงาน หรือปิดโรงงาน

วัฒนธรรมสหภาพแรงงานภาคตะวันออกจะมีความสัมพันธ์กับภาวะเศรษฐกิจ ในภาวะเศรษฐกิจดี แรงงานมีรายได้ดี ความขัดแย้งไม่ค่อยปรากฏ แต่ถ้าเมื่อใดที่ภาวะเศรษฐกิจแย่มาก รายได้แรงงานมีน้อย โรงงานไม่มีการทำล่วงเวลา รายได้แรงงานไม่พอใช้ ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานจะเกิดขึ้นที่ กรณีตัวอย่างบริษัทสยาม โตโยต้า ซึ่งเจอภาวะวิกฤติ ปี 40 ในสถานะที่อยู่ติดกินดีโดยพฤติกรรมของคนไทยก็จะไม่ค่อยคิดในเชิงป้องกัน ก็จะอยู่กันไป แต่พอตัวเองเดือดร้อนก็ต้องหาองค์กรมาช่วยเหลือ สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่พนักงานคาดหวังว่าจะมาช่วยเหลือดูแลให้รายได้ หรือภาวะเศรษฐกิจของตนเองดีขึ้น (สุบิน ธิบุรณ์บุญ, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

การก่อตั้งสหภาพแรงงานนอกจากจะเกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่มีผลต่อรายได้ของแรงงานแล้ว ยังมีสาเหตุมาจากความคับข้องใจของแรงงานที่มีต่อนายจ้าง กล่าวคือ ในภาวะที่เศรษฐกิจดี นายจ้างมีผลกำไรดี แต่ไม่ดูแลลูกจ้าง ลูกจ้างจะเกิดความไม่พอใจและก่อตัวให้เกิดปัญหาแรงงาน ข้อเสียเปรียบในการที่แรงงานไม่มีองค์กร แล้วมาระยะท้าย ๆ นี้มีการเปรียบเทียบความเป็นอยู่ก็คือเรื่องสวัสดิการว่า ส่วนใหญ่บริษัทที่มีสหภาพแรงงานจะมีโบนัสสวัสดิการที่ดีกว่า

ก็พอหันกลับมามองที่ตัวเองก็รู้สึกที่ตัวเองต้องมืองค์กรอย่างนี้เกิดขึ้นมา แต่ว่าทิศทางอย่างไร ได้มาอย่างไร อาจมียังมีความเข้าใจที่ไม่ชัดเจน อีกประเด็นหนึ่งก็คือว่า อาจจะมีเรื่องของในองค์กร ในส่วนขององค์กรใหญ่ ๆ ซึ่งมี Vision มองว่าการที่ขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมในฐานะที่ยืนได้ แล้ว ก็น่าจะมีการขยายจำนวนองค์กรสหภาพเพิ่มขึ้น ก็จะมีการไปตั้งเพื่อที่จะในส่วนของบริษัท ที่ไม่มีสหภาพหรือว่าโดนเอาเข้าเปรียบเข้าไปในเชิงสนับสนุนก็จะมีในเชิงปริมาณเรื่องนี้เกิดขึ้น ทั้งสองส่วน ส่วนแรกก็คือ ว่ารู้สึกตัวเองไม่ปลอดภัยก็จะมีการจัดตั้งเสียเปรียบกับบริษัทที่มีองค์กร มาดูแล ส่วนที่สองคือ ได้รับคำเชื้อเชิญจากทางองค์กรใหญ่ของแต่ละองค์กร แต่ละสภา แต่ละสหพันธ์ (สุบิน ธิบุรณ์บุญ, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2557)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นเงื่อนไขหลักของการจัดตั้งสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ทั้งนี้เพราะภาคตะวันออกเป็นภูมิภาคที่มีภาวะเศรษฐกิจที่ดีที่สุดในประเทศ เป็นที่ตั้งหลักของแหล่ง อุตสาหกรรมและการค้า มีการจ้างงานสูง จำนวนแรงงานในภูมิภาคจึงมีมากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ ของ ประเทศ แรงงานมาจากทุกภูมิภาคของประเทศ ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านรายได้และเศรษฐกิจ เป็นหลัก ขณะที่โรงงานอุตสาหกรรมก็มาจากหลาย ๆ ประเทศ ที่มีความแตกต่างกันในวัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ และลักษณะการบริหาร และมีเป้าหมายในเรื่องต้นทุนและผลกำไรเป็นหลัก ความแตกต่างกันในเรื่องของวัฒนธรรม ค่านิยม และ เป้าหมายด้านเศรษฐกิจของแรงงานและ เจ้าของกิจการ ทำให้ปัญหาแรงงานในภาคตะวันออกมีความซับซ้อน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด กรณีความขัดแย้งด้านแรงงานในภาคตะวันออกสูงกว่าภูมิภาคอื่น ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการจัดตั้ง สหภาพแรงงานในภาคตะวันออกจำนวนมาก

วัฒนธรรมองค์กรของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบอุปถัมภ์ ทั้งในระดับตัวลูกจ้างกับสหภาพ และสหภาพกับนายจ้าง ในระดับลูกจ้างการอุปถัมภ์จะตั้งอยู่บน พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากการเคลื่อนไหวของสหภาพกับ การสนับสนุนของลูกจ้างที่มีต่อกรรมการสหภาพ ในระดับนายจ้างการอุปถัมภ์อยู่บนพื้นฐานการ แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและการถูกบีบบังคับจากสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบอุปถัมภ์ลักษณะนี้สอดคล้องกับอุปถัมภ์รูปแบบ ใหม่ตามแนวคิดของ ซีรียูท บุนยุมิ (2532, หน้า 34-35)

จากการศึกษาพัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ในบทที่ 4 พบว่า กลุ่ม สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเกิดจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ต่าง ๆ ในภาคตะวันออก ในการบริหารจัดการกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกจะจำกัดอยู่ เฉพาะกลุ่มผู้นำแรงงาน อาทิ กลุ่มการบริหารจัดการสหภาพแรงงานแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม บริบทและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ เช่น จำนวนสมาชิกของสหภาพ นโยบายบริษัท บุคลิกส่วนตัวของแกนนำ ลักษณะหรือแนวทางที่แกนนำเป็นผู้กำหนด ปัญหาแรงงานและวัฒนธรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน

บทที่ 6

กรณีศึกษา

เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมว่ามีผลต่อการพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกอย่างไร ในรายละเอียดนั้นผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นกรณีศึกษาโดยพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบ 2 ลักษณะคือ วัฒนธรรมที่ส่งผลให้บทบาทสหภาพแรงงานเข้มแข็ง จำนวน 3 กรณีศึกษา ได้แก่ สหภาพแรงงานบริษัทไทย-ยาซากิ จำกัด สหภาพแรงงานบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) และสหภาพแรงงานบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด ส่วนวัฒนธรรมที่ส่งผลให้บทบาทของสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง เป็น 2 กรณีศึกษา ได้แก่ สหภาพแรงงานบริษัท K จำกัด และสหภาพแรงงานบริษัท ออโต้ อัลลายแอนซ์ จำกัด ดังนี้

วัฒนธรรมที่ส่งผลให้พัฒนาการและบทบาทสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง

1. กรณีศึกษาสหภาพแรงงานบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) มีสาระที่สำคัญ ดังนี้ (บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด, 2553, หน้า 4)

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด เป็นบริษัทในเครือไทยซัมมิท ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์รายใหญ่ของประเทศไทย จดทะเบียนก่อตั้งบริษัทครั้งในปี พ.ศ. 2532 ภายใต้ชื่อบริษัท ไทยฮาร์เนส จำกัด โดยเริ่มผลิตชุดสายไฟรถยนต์ พร้อมกับการสนับสนุนจากต่างประเทศทางด้านเทคนิคและวิชาการสมัยใหม่เข้ามาปรับปรุงให้มีการพัฒนาขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อต้องการสร้างความเชื่อถือ และสร้างความไว้วางใจต่อลูกค้ามาโดยตลอด

จนถึงปี พ.ศ. 2537 ได้มีการขยายโรงงานใหม่ ที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพื่อรองรับด้านการตลาดและการส่งออก ภายใต้ชื่อ บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด โดยการบริหารจัดการอันทันสมัย ด้วยระบบบริหารมาตรฐานสากล ภายใต้มาตรฐานระบบมาตรฐานสิ่งแวดล้อม ISO14001 และการบริหารระบบคุณภาพ ISO/TS16949 พร้อมด้วยการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบ มรท.8000:2546

ในปี พ.ศ. 2548 บริษัทมีเป้าหมายที่จะนำบริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ เพื่อพัฒนาการบริหารงานภายในอย่างต่อเนื่อง จึงมีการเปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เป็น บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ซึ่งปัจจุบันเป็นบริษัทผู้ผลิตชุดสายไฟยานยนต์ของคนไทยที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ

บริษัทฯ มีที่ตั้งอยู่ที่ 202 ม. 3 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ต.ทุ่งสุขลา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี มีนายธนาร จรุงเรืองกิจ เป็นประธานกรรมการบริหาร และนายสาโรจน์ วสุวานิช เป็นรองประธานบริหาร จดทะเบียนก่อตั้งเมื่อ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2536 บริษัทประกอบธุรกิจเป็นผู้ผลิตและประกอบชุดสายไฟยานยนต์ทุกชนิด มีทุนจดทะเบียน 280 ล้านบาท มียอดขาย 3,000 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2553 พื้นที่อาคาร โรงงาน 11,772 ตารางเมตร พื้นที่ทั้งหมด 24,368 ตารางเมตร ปัจจุบัน บริษัทมีพนักงานรวมผู้บริหารทั้งหมด 2,010 คน (ข้อมูลจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553)

วิสัยทัศน์บริษัท (Corporate vision)

บริษัทได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป็นใช้กำหนดทิศทางการทำงานของบริษัท วิสัยทัศน์บริษัทมาจากการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในบริษัท ดังนี้ (บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด, 2553, หน้า 4)

บริษัทมีความมุ่งมั่นสู่การเป็น “ผู้ออกแบบและผลิตชุดสายไฟที่มีมาตรฐานด้วยต้นทุนที่แข่งขันได้ภายใต้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ”

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืน (Sustainable) และเหมาะสมให้กับ Stakeholders
 - 1.1 รักษาอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 มีการวางแผนทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว อย่างเป็นระบบ
2. ลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร
 - 2.1 การพัฒนาขีดความสามารถให้ผู้ส่งมอบ และ Out Source เพื่อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
 - 2.3 ส่งเสริมการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ
 - 2.4 สร้างการยอมรับจากลูกค้าด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์
3. การออกแบบชุดสายไฟและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
 - 3.1 พัฒนาการออกแบบชุดสายไฟ และชิ้นส่วนในระบบไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
 - 3.2 การสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าทางธุรกิจ ที่มีความสามารถในการออกแบบผลิตภัณฑ์
 - 3.3 พัฒนาหน่วยงาน R&D ให้สามารถตอบสนองต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์กร
4. การผลิต
 - 4.1 ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความพอใจสูงสุดของลูกค้า

4.2 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากที่สุด

5. การบริการ

5.1 การตอบสนองลูกค้าด้วยความรวดเร็ว

5.2 ส่งมอบสินค้าอย่างตรงเวลา และมีความถูกต้อง

6. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

6.1 สร้างความพร้อมด้านบุคลากรให้ตอบสนองต่อการสร้างนวัตกรรม

6.2 สร้างความพร้อมเรื่องเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรม

7. ทรัพยากรมนุษย์ และทุนทางปัญญา

7.1 สร้างทักษะความสามารถด้านการออกแบบ ในการทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ รวมถึงความสามารถในการคิดและปฏิบัติเพื่อลดต้นทุน

7.2 การรักษาทรัพยากรมนุษย์

7.3 สร้างมูลค่า (Value added) โดยการพัฒนาทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets)

8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

8.1 การเสริมสร้างและการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงานภายในองค์กรอย่างทั่วถึง

8.2 การสร้างระบบการเรียนรู้ในรูปแบบที่ทันสมัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

(High performance organization)

ค่านิยมร่วมองค์กร (Corporate value) (บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด, 2553, หน้า 5-6)

1. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ความไว้วางใจต่อกัน เห็นเป้าหมายความสำเร็จของทีมมากกว่าของตน

2. มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) ทั้งความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเป็นพลเมืองดี ช่วยเหลือชุมชนภายนอก

3. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) กระตือรือร้นกล้าเผชิญปัญหา ใฝ่รู้อยู่เสมอ ปรับปรุงจุดอ่อนทั้งของตน และกระบวนการ โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์แก้ไข ปัญหา

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) กล้าคิดนอกกรอบและกล้าแสดงออก ยอมรับทั้งการวิพากษ์วิจารณ์ ครองคุณสมบัติพนักงานและนักวิเคราะห์ หาแนวทางใหม่ๆ มาเปรียบเทียบกับแนวทางเดิม

5. ความเป็นผู้นำ (Leadership) มีบุคลิกดี สร้างบารมีทางบวก สามารถแปรความคิดริเริ่ม ให้เป็นรูปธรรม และร่วมงานได้กับทุกระดับ รู้จักโน้มน้าวชักจูง กระตุ้น สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

6. รักษาพันธสัญญา (Commitment) รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยืนหยัดฟันฝ่าอุปสรรค รักษาระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาและส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า

7. มีคุณธรรม (Integrity) จรรยาบรรณในวิชาชีพ โปร่งใสตรงไปตรงมา ยึดมั่นในหลักความจริงและถูกต้อง

8. ความตระหนักเรื่องต้นทุน (Cost awareness) ต้องไม่ผลิตของเสีย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและต้องมีส่วนร่วมในการลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย วิเคราะห์และค้นหาสาเหตุของการสูญเสียและแก้ไขปรับปรุง

9. มีจิตสำนึกด้านบริการ (Service mind) รู้จักลูกค้าทั้งภายในและภายนอก เข้าใจและรับฟังความต้องการและตอบสนองด้วยความรวดเร็วและมาตรฐานที่สูงเสมอภาคเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งต้องสุภาพอ่อนน้อม และสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อลูกค้า

การก่อตั้งสหภาพแรงงาน

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในบริษัทไทยซัมมิต ฮาเนส จำกัด ที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ด้วยนั้น พบว่า ในช่วงปี 2545 ได้มีกลุ่มบุคลากรกลุ่มหนึ่งเข้าร่วมดำเนินการเก็บข้อมูลและตรวจสอบความผิดปกติในการบริหารและการดำเนินธุรกิจ ซึ่งข้อมูลที่เก็บได้พบว่ามีหลักฐานความผิดปกติและได้ถูกรวบรวมส่งให้กับประธานฯ ทำให้เกิดความไม่พอใจระหว่างผู้บริหารบริษัทกับกลุ่มบุคลากรที่เข้าร่วมการตรวจสอบในขณะนั้น เกิดการกระทบกระทั่งซึ่งกันและกันในการบริหารงานบ่อยครั้ง ในขณะที่ผู้บริหารได้สร้างแรงกดดันต่างๆ ต่อกกลุ่มบุคลากรที่เข้าร่วมการตรวจสอบ ณ จุดนี้ จึงกลายเป็นที่มาของจุดกำเนิดในการก่อการตั้งสหภาพแรงงาน ไทยซัมมิต ฮาเนส ขึ้น เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2546 ตามทะเบียนเลขที่ ชบ.69/2546 และมีจำนวนสมาชิกแรกเข้าทะเบียนในช่วงแรกรวม 229 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานในทุกระดับตั้งแต่พนักงานทั่วไปและระดับหัวหน้างาน

โดยมีรายชื่อของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ไทยซัมมิต ฮาเนส ผู้ก่อตั้ง ดังนี้

1. นายชวลิต ฉุยฉาย
2. นายนิรันดร์ พรทิตยกุล
3. นายณรงค์ บัวชื่น
4. นายฉลอง ทองจันทร์
5. นายมานิต จรูญเพ็ญ
6. นายสมฤกษ์ กรุณาพิพัฒน์
7. นายเปรม แก้วเกตุ

8. นายเจริญ เนื่องศรี
9. นายสมชาย ทยานุธรรม
10. นางสาวกรรณต์ ทองจันทร์
11. นางสาวรรณา เนียนหอม

มีการเลือกตั้งคณะกรรมการของสหภาพฯ ตามกฎข้อบังคับของสหภาพ ที่ระบุว่าให้มีคณะกรรมการได้ไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 20 คน ซึ่งมีการสรุปมติเสียงของสมาชิกส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.28 ของสมาชิกที่เข้าประชุมสหภาพฯ ครั้งแรก เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 โดยมีรายชื่อที่สมาชิกรับเลือกผู้ทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารงาน สหภาพฯ ในครั้งนั้น จำนวน 19 คน ดังนี้

1. นายสมชาย ทยานุธรรม
2. นายชวลิต ฉุยฉาย
3. นายนิรันดร์ พรทิตยกุล
4. นายมานิต จรุงเพ็ญ
5. นายสมกฤษ กรรณพิพัฒน์
6. นายฉลอง ทองจันทร์
7. นายเจริญ เนื่องศรี
8. นายเปรม แก้วเกตุ
9. นายณรงค์ บัวชื่น
10. นายจิระวัฒน์ พงษ์พันธ์
11. นางมยุรี หลีทับ
12. นางสาวรรณา เนียนหอม
13. นางสาววิภา เกิดแสง
14. นางสาวทิพย์จุฑา สมสกุล
15. นางสาวจันทร์ ภาษิต
16. นางสาวกรรณต์ ทองจันทร์
17. นางสาวขวัญใจ ตามวัน
18. นางสาวพันธ์ ศรีสุภา
19. นางสาวจรรยา พลัฒ์

หลังจากนั้นในเดือนมิถุนายน 2546 บริษัทฯ ได้ส่งเอกสารทักท้วงไปยังสำนักงานทะเบียนจังหวัดชลบุรี ถึงสถานะตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ของลูกจ้างที่ขอจดทะเบียนเป็นกรรมการ

สหภาพแรงงาน ไทยซัมมิท ฮาร์เนส โดยการจดทะเบียนดังกล่าวเป็นการจดทะเบียนระดับพนักงาน ซึ่งจะต้องไม่เป็นลูกจ้างในระดับบังคับบัญชา ที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษใด ๆ ทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาที่ทำให้เกิดการก่อตั้งสหภาพแรงงานระดับหัวหน้างานเกิดขึ้นอีกหนึ่งสหภาพแรงงาน กลายเป็นสองสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกันคือ สหภาพแรงงาน ไทยซัมมิท ฮาร์เนส ระดับพนักงาน และ สหภาพแรงงาน ไทยซัมมิท ฮาร์เนส ระดับหัวหน้างาน

ผู้วิจัยยังพบอีกว่า การแบ่งแยกสหภาพแรงงานออกเป็นสองสหภาพ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการต่อสู้ระหว่างฝ่ายบริหารบริษัทและฝ่ายสหภาพที่ไม่ยอมกัน และหาช่องทางกฎหมายเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ ซึ่งการแบ่งสหภาพออกเป็นสองสหภาพทำให้เกิดภาพลักษณ์ของชนชั้น สหภาพแรงงานระดับพนักงานว่า สหภาพแรงงานระดับหัวหน้าจะได้รับประโยชน์ที่มากกว่าเพราะใกล้ชิดกับผู้บริหารและและอาจจะเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะแทรกแซงและทำให้สหภาพพนักงานอ่อนแอลง ในขณะที่ฝ่ายบริหารเมื่อมีการแยกสหภาพออกเป็นสองสหภาพในบริษัทเดียว ทำให้ผู้บริหารต้องทำงานมากขึ้นเพราะต้องเจรจากับทั้งสองสหภาพเพื่อหาข้อยุติและเสียเวลา กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับนายจ้าง และระหว่างสหภาพกับสมาชิกไม่ค่อยดีนัก

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากได้มีการเปลี่ยนแปลงทีมงานผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเกิดขึ้นโดยนายสาโรจน์ วสุวานิช มาเป็นรองประธานกรรมการบริหาร และผู้วิจัยมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไปสำนักพัฒนาองค์กร ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอีกหลายหน่วยงาน ณ จุดนี้เป็นอีกหนึ่งการเปลี่ยนแปลงการบริหารครั้งใหญ่ของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด ในช่วงนั้น เพราะเป็นการปรับรูปแบบการบริหารให้มีความทันสมัย เป็นระบบ ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ตลอดจนใช้แนวทางการบริหารที่เป็นสากลและยอมรับได้

การเปลี่ยนแปลงทีมงานผู้บริหารดังกล่าว ทำให้เกิดการเจรจาระหว่างทีมงานผู้บริหารชุดใหม่ กับสหภาพฯ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ โดยขอให้ทางสหภาพทั้ง 2 สหภาพ ควบรวมกันทั้ง 2 สหภาพเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นผลให้เหลือสหภาพแรงงานระดับพนักงานเพียงสหภาพเดียว และดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับทางบริษัทด้วยดีเสมอมาจวบจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

วัฒนธรรมองค์กรระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน ไทยซัมมิท ฮาร์เนส ภายหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและรูปแบบการบริหารใหม่ ทั้งสองฝ่ายได้มีการปรับตัว และมีความเป็นมิตรกันมากขึ้น ฝ่ายนายจ้างให้ความสำคัญกับบทบาทของสหภาพแรงงาน และให้สิทธิในการ

เข้าประชุมในระดับยุทธศาสตร์บางยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นการสื่อสารนโยบายของบริษัทให้สหภาพได้รับทราบตั้งแต่ต้น มีการนำหลักบรรษัทภิบาลมาใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงใจ และยึดมั่นในเรื่องความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อนักงานและสังคม (บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด, 2553, หน้า 5-6)

บริษัทมีการดูแลสิทธิและสวัสดิการพนักงานอย่างครบถ้วนทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และที่กฎหมายไม่ได้กำหนด บริษัทจ่ายโบนัสให้กับพนักงานทุกปีที่มีผลประกอบการดี ภายใต้ข้อตกลงระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงาน และมีการปฏิบัติตามข้อตกลงอย่าง ไม่บิดพลิ้ว

บริษัทฯ อนุญาตให้สหภาพแรงงานแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหาร สหภาพแรงงาน เป็นช่องทางในการนำเสนอข้อคิดเห็น ปัญหาและความต้องการ ของพนักงานต่อผู้บริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารได้นำปัญหา ความต้องการของพนักงาน ไปพิจารณาทุกเรื่อง และมีการสนองตอบทุกครั้งทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย และมีการแจ้งข่าวสารให้ทราบทุกครั้ง ทำให้องค์การได้รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ถือปฏิบัติมาโดยตลอด

บริษัท ฯ ยึดถือเรื่องความรับผิดชอบต่อเป็น นโยบายที่สำคัญ มีการกำหนดนโยบายคุณภาพ เป็นเครื่องมือควบคุมความรับผิดชอบต่อ ทั้งในเรื่องคุณภาพผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน รวมถึงมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

บริษัทฯ ปลูกฝังค่านิยม TSCIC ให้กับพนักงานก็คือ การสร้างความรับผิดชอบต่อลูกค้า ซึ่งเป็นคติของคนไทยซัมมิท ซึ่งไม่ว่าจะเป็น Commitment การริเริ่ม การเป็นภาวะผู้นำ สร้างความภูมิใจให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นสิ่งที่ไทยซัมมิทปลูกฝังตั้งแต่ระดับล่างไปจนถึงระดับข้างบน ฝ่ายสหภาพเองมีการปรับตัวยอมรับฟังเหตุผลฝ่ายนายจ้างมากขึ้น ใช้การเจรจามากกว่า การสร้างเสริมความรุนแรง ให้ความร่วมมือกับบริษัทในการผลิตและนโยบายคุณภาพที่บริษัทนำมาใช้ เช่น กิจกรรม Happy Workplace กิจกรรม 5ส กิจกรรม QCC และกิจกรรมอื่น ๆ อีกหลากหลาย กิจกรรม

ฝ่ายบริหารสนับสนุนให้ตัวแทนสหภาพแรงงานฯ สามารถทำงานให้แก่ สหภาพแรงงานฯ เต็มเวลาจำนวน 2 คนต่อวัน โดยได้รับเงินเดือนเต็มจากบริษัท

สหภาพแรงงาน เข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำเดือนของผู้บริหารร่วมกันทุกเดือน เพื่อรับรู้ รับทราบถึงการดำเนินธุรกิจ ผลประกอบการ และนโยบายในการปฏิบัติต่าง ๆ ร่วมกันและนำไป ถ่ายทอดให้สมาชิกสหภาพทราบอีกต่อหนึ่ง

ความสัมพันธ์และความร่วมมือกันของสหภาพและผู้บริหารของบริษัทไทยซัมมิท

ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ได้มีการปฏิบัติกันมาต่อเนื่องและเป็นระยะเวลาานาน และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ที่มุ่งความเป็นมิตร การให้เกียรติ การทำงานร่วมกัน และการยึดมั่นในธรรมาภิบาล

วัฒนธรรมองค์กรระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิก

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการบริหาร และฝ่ายบริหารบริษัทได้ให้บทบาทของสหภาพแรงงานมากขึ้น ทำให้สหภาพสามารถที่จะสร้างผลงานให้กับสมาชิกได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้สมาชิกยอมรับในบทบาทของสหภาพและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสหภาพ ปัจจุบันสหภาพไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) มีสมาชิกประมาณ 70% ของพนักงานทั้งหมด หรือประมาณ 1,400 คน นับว่าเป็นสหภาพที่ใหญ่แห่งหนึ่ง ในด้านการดำเนินกิจการสหภาพได้ให้สิทธิกับสมาชิกทั้งในเรื่องการมีส่วนร่วมและการได้รับสิทธิประโยชน์มาก เช่น (อ่าไฟ โดสิงห์, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2557)

1. สมาชิกจะได้รับสวัสดิการคู่ขนานกับสวัสดิการของบริษัทฯ อาทิ เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต เป็นต้น
2. สมาชิกสามารถนำเสนอความคิดเห็น รับรองข้อเสนอ อภิปรายสนับสนุนหรือคัดค้าน ตั้งข้อซักถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพฯ ได้
3. สมาชิกสามารถสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการ หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการหรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของสหภาพฯ
4. สมาชิกสามารถขอให้สหภาพแรงงานคุ้มครองผลประโยชน์ และสวัสดิภาพการทำงานและขอคำแนะนำปรึกษาในปัญหาที่เกี่ยวกับแรงงาน และได้รับผลประโยชน์ที่สหภาพฯ จัดขึ้น
5. สมาชิกร่วมประชุมและช่วยเหลือกิจการของสหภาพฯ อันเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกเองและต่อสังคม
6. สหภาพแรงงานได้ส่งเสริม และผลักดันการเรียนรู้ของสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ โดยให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดพัฒนาการของสมาชิกมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับทางบริษัท

ผลของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

1. บริษัทสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเนื่องจากการบริหารจัดการมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ จริงใจ จึงสร้างความผูกพัน และความไว้วางใจกัน จนนำไปสู่การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกันในระยะยาว

2. บริษัทสามารถสร้างประสิทธิภาพในการผลิต เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากพนักงาน การทำงานมีความรับผิดชอบทุกชั้นตอน ทำให้การผลิตสามารถลดความสูญเสีย ประหยัดวัตถุดิบ และชิ้นงานมีคุณภาพ

3. บริษัทสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท การที่บริษัทและสหภาพสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาล ส่งผลให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดี มีลูกค้าเพิ่มมากขึ้น และความเติบโตของรายได้เพิ่มขึ้นทุกปี และพนักงานได้ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะโบนัส

4. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ยึดถือคุณธรรมและนิติธรรม ทำให้สหภาพและบริษัทมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน และร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไขปัญหา และช่วยเหลือส่งกันและกัน และความทุ่มเทการทำงาน จะส่งผลต่อผลิตภาพ (Productivity) ของบริษัท

5. สร้างความมั่นคงทางฐานะทางการเงิน ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ ทำให้การทำงานทุกอย่างมีขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบได้ ลดการทุจริต การรั่วไหล และความไม่คุ้มค่าต่าง ๆ ทำให้บริษัทมีเงินเหลือมากกว่าที่จะไปลงทุนเพิ่มเพื่อขยายกิจการ โดยที่ไม่ต้องอาศัยเงินกู้จากสถาบันการเงิน ลดต้นทุนดอกเบี้ย บริษัทสามารถทำกำไร และจ่ายเงินปันผลให้ผู้ถือหุ้นทุกปี รวมถึงจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานด้วย

6. สร้างคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การกำหนดนโยบายคุณภาพ ทำให้การทำงานทุกชั้นตอนมีความรับผิดชอบ รวมถึงมีการสร้างตัวชี้วัดกำกับ ส่งผลให้เกิดการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ พนักงานมีความพอใจกับงาน ทำให้ลูกค้ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

7. สร้างประสิทธิภาพทางการบริหาร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยสหภาพและบริษัท ร่วมกันวางนโยบาย การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ทำให้สหภาพและพนักงานมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนมากขึ้น ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องลงไปควบคุมอย่างใกล้ชิด เพราะมีระบบที่ดีเป็นตัวกำกับอยู่แล้ว ผู้บริหารจึงมีเครื่องมือในการบริหารแทน เพียงแค่ควบคุมกำกับในระดับนโยบาย และมีเวลาไปคิดสิ่งใหม่ๆ มากขึ้น

กรณีศึกษาสหภาพแรงงานบริษัทไทย-ยาซากิ จำกัด

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ

งานวิจัยของพรอนันต์ เป้าเนนาบอน (2548) กล่าวว่า บริษัทไทย-ยาซากิ จำกัดเป็นบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มีมาตรฐานการผลิตและสาขากว่า 20 ประเทศทั่วโลก เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย เวียดนาม สโลวาเนีย เม็กซิโก และไทย เป็นต้น ในประเทศไทย “ไทยยาซากิ” เป็นการลงทุนร่วมระหว่างนักธุรกิจญี่ปุ่นกับไทยมา ตั้งแต่ปี 2505 ปัจจุบันบริษัทในเครือยาซากิ

มี 6 บริษัท ได้แก่ บริษัท ไทยยาซากิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด บริษัท ไทยแอร์โรว์ โปรดักส์ จำกัด บริษัท บางกอกเทเลคอม จำกัด บริษัท ไทยเมทัล โปรเซสซิง จำกัด และบริษัท ไทยไฟเบอร์ออปติกส์ จำกัด ที่ตั้งของบริษัทและโรงงานกระจายอยู่ 4 จังหวัด จำนวน 7 โรงงาน คือ ที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา และพิษณุโลก จำนวนพนักงานทั้งหมด จำนวน 11,831 คน ประเภทกิจการของบริษัท ได้แก่ การผลิตสายไฟ และเทป พี.วี.ซี. สำหรับพันสายไฟ การผลิตสายไฟฟ้าชุดสำหรับรถยนต์ การหลอมและการผลิตลวดทองแดง การผลิตสายโทรคมนาคมและท่อร้อยสาย สินค้าเหล่านี้ทั้งผลิตเพื่อใช้ภายในประเทศและส่งออกไปยังบริษัทในเครื่องต่างประเทศ (พรอนันต์ เป็นนานบอน, 2548)

บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2505 โดยทุนจดทะเบียนจำนวน 10 ล้านบาท โดยเปิดดำเนินการที่โรงงานสาขาอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นแห่งแรก (บนพื้นที่อาคาร 4,006 ตร.ม. ในพื้นที่ทั้งหมด 52,000 ตร.ม.) ในปี พ.ศ. 2506 ได้ก่อตั้งบริษัท ไทยยาซากิ มหาคุณ เท็กซ์ไทล์ จำกัด (ปัจจุบันคือ บริษัท ไทยแอร์โรว์ โปรดักส์ จำกัด) โดยมีทุนเริ่มต้นจำนวน 2.5 ล้านบาท ต่อมาในปี พ.ศ. 2510 ได้มีการก่อตั้งบริษัท ไทยยาซากิ มหาคุณ อะลูมิเนียม ไรร์ จำกัด โดยมีทุนเริ่มต้นจำนวน 3 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2511 ได้เปิดโรงงานปั่นฝ้ายที่จังหวัดขอนแก่น และในปี พ.ศ. 2512 ได้เพิ่มทุนของ บริษัท ไทย-ยาซากิ มหาคุณ เท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็น 25 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2517 มีการสร้างโรงงานใหม่ของ บริษัท สายไฟฟ้า-ยาซากิ จำกัด ที่อำเภอพระประแดง ได้เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และมีการติดตั้งอุปกรณ์ผลิตแท่งทองแดงกลมรุ่นแรก(มีพื้นที่อาคาร 26,000 ตร.ม. บนพื้นที่ทั้งหมด 73,200 ตร.ม.) ในปี พ.ศ. 2519 ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย (Thai Industrial Standard: TIS) (พรอนันต์ เป็นนานบอน, 2548)

ในปี พ.ศ. 2520 ได้มีการผลิตสายโลหะซึ่งเป็นผลผลิตสำคัญของบริษัทฯ ในปีนี้ บริษัท ไทยยาซากิ มหาคุณ เท็กซ์ จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท บางกอกเทเลคอม จำกัด โดยมิทุนดำเนินงาน 10 ล้านบาท และมีการแยกกลุ่มเทคโนโลยีทางการสื่อสารจากบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด ไปอยู่ในบริษัท บางกอกเทเลคอม จำกัดด้วย นอกจากนี้ บริษัท ไทยแอร์โรว์ โปรดักส์ จำกัด ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(BOI) ในปีนี้ด้วย ในปี พ.ศ. 2523 บริษัท ไทยยาซากิ มหาคุณ อะลูมิเนียม ไรร์ จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วสุเทพ คอร์ปอเรชั่น” โดยเริ่มกิจกรรมการขายสายไฟฟ้าและระบบเครื่องปรับอากาศ ในปีนี้ บริษัท บางกอกเทเลคอม จำกัด ได้เพิ่มทุนเป็น 54 ล้านบาท ในปีนี้เองที่ได้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครื่องขึ้นมา ในปี พ.ศ. 2525 มีการนำระบบควบคุมคุณภาพมาใช้ และมีการส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมที่ญี่ปุ่น ในปี พ.ศ. 2527 ได้เปิดดำเนินการ บริษัท

ไทยแอร์โรว์ โปรดัคส์ จำกัด โรงงานสาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และเริ่มส่งออกผลิตภัณฑ์สายโลหะไปยังยุโรป ในปี พ.ศ. 2528 มีการติดตั้งระบบการผลิตอลูมิเนียมท่อนกลม “Properzi” ในปี พ.ศ. 2530 เริ่มส่งออกสายโลหะไปยังสหรัฐอเมริกา เริ่มการผลิตสายเคเบิล XLPE แห่ง

ในปี พ.ศ. 2531 ได้เปิดทำการ บริษัท ไทยแอร์โรว์ โปรดัคส์ จำกัด โรงงานสาขาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พื้นที่อาคาร 24,000 ตร.ม. บนพื้นที่ที่ตั้ง 131,000 ตร.ม.) และได้ก่อตั้งบริษัทไทยเมทัลโพรเซสซิ่ง จำกัด โดยมีทุนเริ่มต้นจำนวน 1 ล้านบาท ทำการผลิตทองแดงท่อนกลมโดยระบบ Southwire Continuous Rod: SCR และมีการจัดแคมเปญรื้อถอนในญี่ปุ่นเป็นครั้งแรกสำหรับลูกหลานของพนักงาน บริษัท ไทยยาซากิ จำกัด ในปี พ.ศ. 2532 บริษัท ไทยเมทัล โพรเซสซิ่ง จำกัด ได้เพิ่มทุนเป็น 150 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2533 ได้เปลี่ยนชื่อ บริษัท วสุเทพ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็น บริษัท ไทยยาซากิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อรองรับการจัดการธุรกิจสำหรับกลุ่มบริษัทยาซากิในประเทศไทย ในปีนี้ได้เปิดดำเนินงานที่โรงงานสาขาวัดแค (พื้นที่อาคาร 3,200 ตร.ม.) โดยมีคลังสินค้าและมีการผลิตสายเคเบิลไวไฟและเริ่มนำเศษทองแดงมาใช้ใหม่ ในปี พ.ศ. 2534 เริ่มส่งออกสายเคเบิลไปยังประเทศญี่ปุ่น ได้เพิ่มกำลังการผลิตของระบบ SCR ที่บริษัทไทยเมทัลโพรเซสซิ่ง จำกัด ในปี พ.ศ. 2535 เปิดทำการ บริษัท ไทยแอร์โรว์ โปรดัคส์ จำกัด โรงงานสาขาจังหวัดพิษณุโลก (พื้นที่อาคาร 33,000 ตร.ม. บนพื้นที่ 233,000 ตร.ม.) และเริ่มได้ดำเนินการผลิตสายไฟฟ้าแรงสูงสำหรับ 69 กิโลโวลต์ ในปี พ.ศ. 2536 ได้นำระบบฉีดและการหล่ออย่างมาใช้ในการโรงงานสาขาจังหวัดฉะเชิงเทรา และเริ่มผลิตวัสดุเชื่อมต่อในรถยนต์ ครอบบาย และวงแหวนยาง ในปี พ.ศ. 2537 ได้เริ่มผลิต Combination meter ในโรงงานสาขาบางพลี และเริ่มผลิตสายไฟฟ้าแรงสูงมาก 115 กิโลโวลต์

ในปี พ.ศ. 2538 ได้ย้ายฐานการผลิตจากประเทศญี่ปุ่นมายังโรงงานสาขาบางพลี และเริ่มผลิต Election combination meter สำหรับตลาดยุโรป ในปีนี้บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน (International Standard Organization: ISO 9002) ในปี พ.ศ. 2540 ได้เริ่มผลิตส่วนประกอบของสวิตช์ในโรงงานสาขาบางพลี ในปีนี้ บริษัท ไทยแอร์โรว์ โปรดัคส์ จำกัด สาขาบางพลี ฉะเชิงเทรา พิษณุโลก ได้รับรางวัลมาตรฐานคุณภาพ (Quality Standard 9000: QS 9000) และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 ในปี พ.ศ. 2541 ได้นำเครื่องอัดมาใช้ และเริ่มการผลิตขั้วปลายไฟใน บริษัท ไทยแอร์โรว์ โปรดัคส์ จำกัด สาขาฉะเชิงเทราและยังได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002 ในปีนี้อีกด้วย รวมถึงบริษัทดังกล่าวสาขางพลียังไม่ได้รับรางวัลมาตรฐานคุณภาพ QS 9000 ในส่วนของเครื่องมือวัดด้วย ในปี พ.ศ. 2542 เร่งการทำกิจกรรม 5ส. ส่วนในปี พ.ศ. 2543 ได้เร่งทำกิจกรรมการบำรุงรักษาเครื่องจักร ในปี พ.ศ. 2544 ได้มีเครื่องทดสอบคุณภาพสายเคเบิลด้านทานไฟ (BS Standard) ที่สมบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2545 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001

ในปี พ.ศ. 2546 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 และในปี พ.ศ. 2547 บริษัท ไทยแอโรวี โปรดัคส์ จำกัด ได้เปิดสาขาบางเสาธง (TAP-B W/H, BST) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (คู่มือการแนะนำบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด, 2547, หน้า 1)

สภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ

ในระยะแรกพนักงานบริษัทไฟฟ้า-ยาซากิ จำกัด และบริษัทไทยแอโรวี จำกัด ซึ่งอยู่ในบริเวณเดียวกันยังไม่มีสภาพแรงงาน พนักงานมีลักษณะต่างคนต่างคิด พนักงานบางคนยังไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทยอีกด้วย และเนื่องจาก บริษัทฯ ทั้งสองข้างต้นมีกรรมการลูกจ้างโดยที่นายจ้างเป็นผู้แต่งตั้งขึ้น แต่ไม่เป็นปากเป็นเสียงแทนพนักงาน จนปี พ.ศ. 2518 กรรมการลูกจ้างได้เจรจาต่อรองให้นายจ้างจ่ายโบนัสให้ 1.5 เท่าของเงินเดือนซึ่งถือว่าค่าแรงที่ได้รับนั้นถูกมาก และเนื่องจากพนักงานไม่พอใจในประเด็นดังกล่าวจึงร่วมกันหยุดงานเป็นเวลา 2 ชั่วโมง เมื่อตัวแทนไปเจรจากับนายจ้างๆ บอกว่าเมื่อถึงปลายปี บริษัทฯ มีกำไรจะจ่ายให้ 1.5 เท่า แต่เมื่อถึงปลายปีกลับได้โบนัสเพียง 1 เท่าของเงินเดือนเท่านั้น โดยนายจ้างบอกว่าได้กำไรน้อย แต่จากยอดการผลิต การส่งขายสินค้า พนักงานได้ตรวจสอบดูแล้วพบว่าบริษัทฯมีกำไรมาก (ก่อนหน้านั้นราวปี พ.ศ. 2516 มีการนัดหยุดงานผิดขึ้นตอน 1 ครั้ง) หลังจากเหตุการณ์ดังกล่าว พนักงานทั้งสองบริษัทฯ มีความไม่พอใจตั้งแต่นั้นมาและได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งได้รับการอบรมกฎหมายแรงงานทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จึงรวมตัวกันดำเนินการเพื่อให้มีคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 โดยมีคณะกรรมการดำเนินงาน 3 ท่าน คือ นายชาญ เขียนทอง, นายพิบูลย์ ศรีภา และ นายวิระชัย ชลาสัยศิริกุล และเลือกตั้งได้กรรมการลูกจ้างเป็นชุดแรกดังนี้ (สภาพแรงงาน สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ, 2538, หน้า 15-17)

1. นายสมาน จันทร์สามารถ (ประธาน)
2. นายวิกรม ศาสตราพันธ์ (เลขานุการ)
3. นางสาวฉลวย พุทธศาสน์
4. นายธีระเชษฐ์ มิตรชอบ
5. นายสมชาย ทองใบ
6. นายบุญส่ง วิมลรัตนกุล
7. นายศักดิ์ชัย ครุฑสนธิ์
8. นายสมควร อยู่ยี่น
9. นายกิตติ สุวรรณจินดา

10. นายวันดี ผาสุก

11. นายพิสุทธิ์ ชีระวร

ต่อมา นายบุญส่ง วิมลรัตนกุล และนายวันดี ผาสุก ลาออกจากคณะกรรมการลูกจ้าง และเลือกตั้งซ่อม นายชาญ เขียนทอง และนายมงคล เหลืองหิรัญ ได้รับเลือกตั้ง (สหภาพแรงงาน สายไฟฟ้าไทย-ยชาภากิและในเครือ, 2538 , หน้า 15-17)

วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2522 ตัวแทนคนงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ 16 ข้อ และทำข้อตกลงสหภาพการจ้าง มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2522 เป็นต้นไป

วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2523 ตัวแทนคนงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ 17 ข้อ และทำข้อตกลงสหภาพการจ้างเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2523 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2523

วันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2523 กลุ่มตัวแทนคนงานได้พัฒนารูปแบบของขบวนการแรงงานใหม่ โดยดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯตามกฎหมาย ได้รับการจดทะเบียนสหภาพฯจากนายทะเบียนสหภาพแรงงานฯจังหวัดสมุทรปราการ เลขทะเบียน สป. 43 โดยมีผู้ก่อการจัดตั้ง 12 คน ดังนี้

1. นายสมาน จันทร์สามารถ
2. นายวิทยา นवलม
3. นายเจียม ชันติวงศ์
4. นายทวีป นกกระจิบ
5. นายพิจิตร บุญญะวัตติพงษ์
6. นายมงคล เหลืองหิรัญ
7. นางสาวฉลวย พุทธศาสน์
8. นายพิบูลย์ งามพรชัย
9. นายชาญ เขียนทอง
10. นายสมควร อยู่เย็น
11. นายธีระเชษฐ์ มิตรชอบ
12. นายอนันต์ ญาจันทร์

ต่อมาสหภาพแรงงานฯ มีการประชุมใหญ่ครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2523 ณ หอประชุมศาลาประชาคม อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จากสมาชิกเริ่มแรก จำนวน 122 คน โดยมีการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดแรกจำนวน 14 คน

วันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2524 สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้อง 4 ข้อใหญ่ และตกลงกันได้ในวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2524 ในชั้นการเจรจาไกล่เกลี่ย ณ แรงงานจังหวัด โดยมีผลบังคับ

ใช้วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2524

วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2524 มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 2 ณ วัดใหญ่ ตำบลบางปลาจืด และเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหญ่จำนวน 15 ท่าน

วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2525 สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้อง 13 ข้อ แต่สามารถตกลงกันได้ในส่วนใกล้เคียงข้อพิพาทเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2525

วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2525 มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 3 ณ วัดใหญ่ ตำบลบางปลาจืด โดยมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพฯ จำนวน 15 ท่าน

วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2526 นายสมบุรณ์ สามพรานไพบุลย์ ประธานสหภาพแรงงานฯ ได้นำคดีสู่ศาลแรงงาน ขอให้บริษัทฯ ค่าแวนค่าล่วงเวลาโดยนำค่าครองชีพรวมเข้าเป็นค่าจ้างด้วย และบริษัทฯ ได้สู้คดีจนมีคำพิพากษาฎีกาให้จ่าย

วันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2526 มีการเลิกจ้างนางสาวผกากรอง รัตนรอด กรรมการสหภาพแรงงานฯ ซึ่งในที่สุดได้รับพิจารณาในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วยตัวแทนจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล) โดยมีมติให้บริษัทฯ รับกลับเข้าทำงาน แต่บริษัทฯ ต้องการให้ออก นางสาวผกากรอง รัตนรอด จึงเรียกค่าเสียหายและตกลงกันได้ในที่สุด

ในช่วงเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม มีการปรึกษาหารือร่วมในการปรับปรุงสหภาพการจ้าง ซึ่งในที่สุดสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องจำนวน 21 ข้อ เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2526 แต่บริษัทฯ ได้ขอหลักฐานการยื่นข้อเรียกร้องโดยมติดีที่ประชุมใหญ่ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ มิได้ขอมติต่อที่ประชุมใหญ่ไว้ จึงได้มีการลงชื่อของพนักงานจำนวน 491 คน โดยยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน 19 ข้อ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2526 โดยเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2526 บริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ เช่นกัน 5 ข้อ และสามารถตกลงกันได้โดยเจรจายุติเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2526 โดยให้ข้อตกลงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2526

ด้วยการผลักดันของสหภาพแรงงานฯ ให้เป็นไปตามข้อตกลงในเรื่องการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นภายในบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้ให้สัตยาบันไว้ ณ วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2527 ซึ่งสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นการจัดตั้งตามวัตถุประสงค์พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 โดยได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสหกรณ์เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2527 เลขทะเบียน กพ 8. 10/27 ด้วยทุนเรือนหุ้น 58,000 บาท จากสมาชิกในการประชุมใหญ่จัดตั้งครั้งแรกจำนวน 337 คน และได้ดำเนินธุรกิจให้แก่สมาชิกถึงปัจจุบัน

วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2527 มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 4 ณ ห้องโรงอาหารบริษัทฯ ได้ทำการเลือกกรรมการ จำนวน 15 คน มีการปรึกษาหารือร่วมในเรื่องข้อตกลงสหภาพการจ้างประจำปี เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2527 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2527

วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2528 มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2527 ณ วัดพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ทำการเลือกกรรมการจำนวน 21 คน และที่ประชุมมีมติจัดตั้ง “กองทุนนัคหุดงาน” โดยหักคนละ 100 บาทต่อปี โดยหักเก็บ ณ ที่จ่าย พร้อมค่าบำรุงประจำปี

วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2528 สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องจำนวน 11 ข้อ และบริษัทฯ ยื่นข้อเรียกร้องสวน จำนวน 3 ข้อ ในวันเดียวกัน และสามารถตกลงกันได้เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2528 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2528

มีการเปลี่ยนแปลงกองทุนเงินสะสมของบริษัทฯ เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานตามกฎหมายกระทรวงในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2528 และมีการประกาศใช้ระเบียบข้อบังคับการทำงาน ฉบับแก้ไขปรับปรุงร่วมกันเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2528

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2528 ณ หอประชุมโรงเรียนคลองสองพี่น้อง บางปลาจืด โดยมีการเลือกตั้งกรรมการจำนวน 13 ท่าน

ในเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2529 สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องกับทางบริษัทฯ เกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงสหภาพการจ้าง แต่ทางบริษัทฯ ไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจึงตกลงกันไม่ได้

วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2529 ทางสหภาพแรงงานฯ ได้เรียกร้องต่อบริษัทฯ รวม 9 ข้อ แต่ปรากฏว่าในวันเดียวกันนั่นเอง ทางบริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนจำนวน 4 ข้อ ผลปรากฏว่าทางสหภาพแรงงานฯ ไม่ยอมรับข้อเรียกร้องสวนของทางบริษัทฯ ทางบริษัทฯ จึงตอบโต้โดยไม่ยอมเปิดเจรจา ในที่สุดสหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2529

วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2529 ทั้งสองเปิดเจรจาขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ทางสหภาพแรงงานฯ ยอมตกลงยกเลิกเรื่องแจ้งข้อพิพาทแรงงาน โดยไปไกล่เกลี่ยต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน ในวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2529

วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2529 มีการประชุมยึดเชื้อถึง 4 ครั้ง เป็นระยะเวลา 19 วัน มีการประชุมสามัญเป็นครั้งแรก นายมงคล เหลืองศิริฤกษ์ ประธาน ได้ให้สมาชิกในที่ประชุมลงคะแนนลับในมติ “ให้ดำเนินการนัคหุดงาน” ผลการแสดงประชามติปรากฏว่าให้นัคหุดงาน

จำนวน 649 คน ให้อยู่ดีจำนวน 220 คน และบัตรเสียจำนวน 2 คน

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2529 ทั้งสองเปิดการไต่ถามข้อพิพาทที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยบริษัทฯ ได้ขอให้ทางสหภาพแรงงานฯ เช่นเดียวกับข้อเรียกร้องของนายจ้าง แต่ทางสหภาพแรงงานฯ ไม่ตกลงทั้งสองจึงมีอาจตกลงกันได้ โดยในวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2529 ได้มีการเจรจากันอีกแต่ผลการเจรจาไม่มีความคืบหน้า

วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2529 ทางสหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งนัดหยุดงาน ต่อแรงงานจังหวัดสมุทรปราการและต่อนายจ้าง และในวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2529 นั้นเอง ทางสหภาพแรงงานฯ ได้พร้อมกันนัดหยุดงาน

วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2530 มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 7 พ.ศ. 2530 ณ ห้องประชุม โรงงานคลองสองพี่น้อง ซอยวัดคู่อู่สร้าง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจัดให้มีการเลือกคณะกรรมการเพิ่มจาก 17 คน เป็น 20 คน มีการยื่นข้อเรียกร้อง การรับค่าขนย้ายอันเนื่องมาจากการ “ยุบเลิกหอพัก” ของพนักงานผู้ที่อยู่ในหอพัก โดยมีข้อยุติตกลงให้พนักงานทั้ง 12 คน พร้อมมีสิทธิในการได้รับค่าขนย้าย

วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2530 มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างผู้แทนบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด บริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด และบริษัท ไทยแอโรวี จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่าให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างฉบับนี้มีผลบังคับต่อลูกจ้างประจำทุกคนของทางบริษัท ทั้ง 3 บริษัท

วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2531 มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด บริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด และบริษัท ไทยแอโรวี จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาเกี่ยวกับสหภาพการจ้างให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ, 2538, หน้า 40-42)

วันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2532 มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด บริษัท ไทยแอโรวี จำกัด และบริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาเกี่ยวกับสหภาพการจ้างให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ, 2538, หน้า 42-43)

วันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2533 มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด บริษัท ไทยเมทัลโรเซสซิ่ง จำกัด บริษัท ไทยแอโรวี จำกัด และบริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ, 2538, หน้า 44-46)

วันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2534 มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท สายไฟฟ้าไทยยชาากิ จำกัด บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด และบริษัทไทยเมทัลโปรดุสเซซซิ่ง จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยชาากิและในเครือ, 2538, หน้า 46-47)

วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2535 มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท สายไฟฟ้าไทยยชาากิ จำกัด บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด บริษัทไทยเมทัลโปรดุสเซซซิ่ง จำกัด และ บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยชาากิและในเครือ, 2538, หน้า 48-49)

วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2536 มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท สายไฟฟ้าไทยยชาากิ จำกัด บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด บริษัทไทยเมทัลโปรดุสเซซซิ่ง จำกัด และ บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยชาากิและในเครือ, 2538, หน้า 49-51)

วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2537 มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท ไทยยชาากิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยชาากิ จำกัด บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด และ บริษัทไทยเมทัลโปรดุสเซซซิ่ง จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยชาากิและในเครือ, 2538, หน้า 51-52)

วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2538 มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง โดยจัดทำขึ้นระหว่างบริษัท ไทยยชาากิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยชาากิ จำกัด บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด และ บริษัทไทยเมทัลโปรดุสเซซซิ่ง จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างฉบับนี้ให้มีผลบังคับแก่กัน (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยชาากิและในเครือ, 2538, หน้า 53-54) เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว บริษัทไทยยชาากิไม่ได้แตกต่างจากบริษัทอื่นๆ ไป ในแง่ที่เคยผ่านประสบการณ์ ความขัดแย้ง และการเรียกร้องของลูกจ้างมาอย่างยาวนาน ลูกจ้างเคยเรียกร้องให้ใส่ฝ่ายจัดการและเคยนัดหยุดงานอย่างยืดเยื้อเป็นเวลา 3 อาทิตย์ในปี พ.ศ. 2529 ซึ่งสร้างความเสียหายให้แก่บริษัทฯ มิใช่น้อย การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานไฟฟ้าไทย-ยชาากิและในเครือในปี พ.ศ. 2523 มีสาเหตุมาจาก “ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ” กล่าวคือ สภาพการทำงานไม่ดีและ

ค่าจ้างต่ำกว่า “ปัจจัยเรื่องการบริหารงานแบบอำนาจนิยมของฝ่ายจัดการ” ที่ลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นความขัดแย้งและการเผชิญหน้าระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการในระหว่างปี พ.ศ. 2523-2528 จนกระทั่งนำไปสู่การนัดหยุดงานในปี 2พ.ศ. 2529 เป็น “กระบวนการเรียนรู้” ที่สำคัญของทั้งสองฝ่าย ซึ่งทำให้ทั้งสองฝ่ายได้พบว่านโยบายการเผชิญหน้ามีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างแพง และทั้งสองฝ่ายแพ้ด้วยกันทั้งคู่ กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2529 นายจ้างไม่สามารถผลิตสินค้าให้แก่ลูกค้าได้ตามกำหนด ในขณะที่ลูกจ้างก็ไม่ได้รับการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ

ภายหลังการนัดหยุดงานทั้งสองฝ่ายพยายามที่จะปรับท่าทีเข้าหากันมากขึ้น นโยบายการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสหภาพกับฝ่ายจัดการ และการสร้างความรู้สึว่าเป็นครอบครัวเดียวกันได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2549)

ในขณะเดียวกันก็มีส่วนเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสหภาพแรงงานตลอดจนการยอมรับของฝ่ายบริหาร ทำให้สหภาพแรงงานสายไฟฟ้า-ยาซากิและในเครือ เป็นหุ้นส่วนสำคัญของบริษัทฯ ในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ

สหภาพแรงงานฯ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ, 2538, หน้า 12)

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนตามระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์อันเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน
3. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
4. เพื่อสอดส่องดูแลมิให้มีการละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง
5. เพื่อส่งเสริมสถานภาพทางเศรษฐกิจของลูกจ้างด้วยวิธีสหกรณ์ และจัดให้มีการฝึกฝีมืออาชีพ
6. เพื่อจัดสวัสดิการและการศึกษาด้านแรงงานให้แก่สมาชิก
7. เพื่อร่วมกับภาคีอื่นๆ ในการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานและความขัดแย้งต่าง ๆ
8. เพื่อร่วมมือประสานงานกับสหภาพแรงงานอื่นและองค์กรแรงงานต่าง ๆ ในอันที่จะนำมาซึ่งความยุติธรรมในสังคม

นโยบายของสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิและในเครือ

ในการดำเนินงานขององค์กรทุกประเภทเพื่อที่จะให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ที่กำหนดร่วมกันไว้ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ มากมายหลายประการที่ต้องเอื้ออำนวยแก่กันและกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบที่เป็นทรัพยากรมนุษย์หรือปัจจัยทางวัตถุอื่น ๆ ซึ่งสหภาพแรงงานไฟฟ้าไทยยชาทิกและในเครือก็เป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ร่วมกันบริหารและดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ตามความในข้อ 6 ของข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ

ฉะนั้น องค์กรและปัจจัยต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องประสานซึ่งกันและกัน แต่ที่จะขาดเสียไม่ได้ก็คือ นโยบาย ที่แจ่มชัดอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อจะยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติการของบุคลากรที่ร่วมกันอยู่ในองค์กรของสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยชาทิกและในเครือต่อไป

ด้วยเหตุนี้ สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยชาทิกและในเครือ จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารและดำเนินงานไว้ตั้งแต่ปี 2538 และได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทย-ยชาทิกและในเครือ, 2538, หน้า 13-14)

นโยบายภายใน

1. ยึดมั่นในหลักการความเป็นอิสระบนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ อย่างมีเอกภาพโดยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. เร่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และความเป็นปึกแผ่นระหว่างกรรมการสหภาพแรงงานฯ กรรมการลูกจ้าง และระหว่างสมาชิกด้วยกัน
3. เร่งรัดส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง
4. ปรับปรุงและเพิ่มความถี่ของระบบสื่อสารภายในองค์กรให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์
5. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของกรรมการสหภาพแรงงานฯ โดยการสนับสนุนให้กรรมการมีส่วนร่วมในสถาบัน ไตรภาคีและองค์กรแรงงานต่าง ๆ ของขบวนการแรงงานทุกระดับ
6. สร้างการยอมรับจากฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ในตัวบุคลากรของสหภาพแรงงานฯ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยให้มีกรรมการทุกโรงงานเข้าร่วมประชุมและเจรจาต่อรองกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
7. จะส่งเสริมต่อความพยายามใด ๆ ที่จะให้มีสหภาพแรงงานเดียวภายในบริษัทในเครือเพื่อความเป็นเอกภาพ
8. เร่งส่งเสริมและขยายผลการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและผลประโยชน์สูงสุดแก่มวลสมาชิก
9. ให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกผู้เสียสละเข้าดำเนินกิจกรรม และในการบริหารขององค์กรทุกระดับของสหภาพแรงงานฯ ทั้งนี้เพื่อการสร้างรากฐาน

การนำอันมั่นคงและถาวรของสหภาพแรงงานฯ สืบต่อไป

10. รณรงค์ให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก อันจะนำมาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกและองค์กร

นโยบายภายนอก

1. เสริมสร้างอำนาจต่อรองโดยการขยายบทบาทและการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานฯ ในขบวนการแรงงานระดับท้องถิ่น ระดับอุตสาหกรรม ระดับชาติ และระดับสากลให้เด่นชัดกว้างขวางยิ่งขึ้น

2. เสริมสร้างพัฒนาขบวนการแรงงานด้วยการให้การสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นนั้นได้เข้าร่วมสังกัดในองค์กรแรงงานระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติที่เกี่ยวข้องต่อไป

3. ให้การสนับสนุนและร่วมมืออย่างเต็มที่กับกลุ่มองค์กรแรงงานทั่วไปที่เคลื่อนไหวอย่างบริสุทธิ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิอันชอบธรรมของผู้ใช้แรงงาน

4. จะคว้านและปฏิเสธอย่างเด็ดขาดต่อการเข้าร่วมและเคลื่อนไหวใด ๆ ที่อาจจะนำไปสู่ความริ้วฉานหรือการแยกสลายของขบวนการแรงงานในทุกระดับ

นโยบายด้านความร่วมมือกับบริษัทฯ

1. เร่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานฯ กับบริษัทฯ โดยยึดบนพื้นฐานแห่งความจริงใจ ความเป็นอิสระ และความเป็นเสมอภาคในการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน

2. ให้การสนับสนุนและพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมใน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อมวลสมาชิกและสังคม

3. มุ่งรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ ด้วยการสอดส่องดูแลการสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดจากกระบวนการผลิตและการบริหารงานของฝ่ายจัดการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ร่วมระหว่างบริษัทฯ กับมวลสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ

4. สหภาพแรงงานฯ พร้อมให้การสนับสนุนและร่วมมือกับบริษัทฯ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ภายใต้หลักแห่งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างเป็นธรรม

5. ให้การสนับสนุนกับบริษัทฯ ในอันที่จะนำมาซึ่งความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศน์และสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในบริษัทฯ และสังคมส่วนรวม

6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในด้านการกีฬาและสันทนาการ

ลักษณะเด่นของระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท ไทยยาซากิและในเครือคือ

1. มีความไว้วางใจกันระหว่างสหภาพแรงงานฯ กับฝ่ายจัดการ (Mutual trust) มีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องแก่กันอย่างเนื่อง
2. การให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดี (Good communications) โดยบริษัทฯ มีระบบสื่อสารที่ทำได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ มีทั้งการสื่อสารทางเดียวโดยเป็นประกาศคำสั่งจากบริษัทฯ ที่ต้องทำสำเนาให้สหภาพด้วยทุกครั้ง และการสื่อสารสองทางในแต่ละเดือนดังต่อไปนี้
 - 2.1 มีการประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารระดับ โรงงานกับกรรมการลูกจ้าง ในโรงงานเดือนละ 1 ครั้ง
 - 2.2 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารงานบุคคลกับกรรมการสหภาพฯ ในเครือเดือนละ 1 ครั้ง
 - 2.3 มีการสำรวจความต้องการของสมาชิกสหภาพประจำปี โดยกรรมการสหภาพนำข้อมูลที่สรุปแล้วเข้าร่วมปรึกษากับผู้บริหารระดับ โรงงานเพื่อฟังความคิดเห็น และนำความคิดเห็นและข้อสรุปร่างเป็นข้อเรียกร้องยื่นเข้าร่วมปรึกษาหารือกับผู้บริหารในรูปแบบทวิภาคีต่อไป
3. ตัวแทนลูกจ้างมีสองลักษณะคือ กรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสหภาพ และกรรมการสหภาพเลือกกรรมการลูกจ้าง โดยตรง ดังนั้น ผู้แทนลูกจ้างทั้งสองคณะจึงมาจากองค์กรสหภาพแรงงาน
4. การบริหารงานของฝ่ายจัดการไม่ใช่ลักษณะอำนาจนิยม ไม่วางกล้ำมวดความเป็นใหญ่เป็นโตในที่ทำงาน ไม่ข่มขู่ลูกจ้างด้วยอำนาจการบังคับบัญชาที่สูงกว่า แต่มองว่าเป็นทั้งผู้ใช้แรงงานกายและสมองไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยการผลิต ฝ่ายจัดการยอมมอบอำนาจและให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็นเชิงนโยบาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่
5. ฝ่ายจัดการถือว่าสหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ กล่าวคือ ในประเด็นของการมีส่วนร่วมของลูกจ้างนั้น ตัวแทนสหภาพแรงงานฯ จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบริษัทฯ มากขึ้นเป็นลำดับ ทั้งในแง่ของการรับพนักงานใหม่ การอบรมพนักงานใหม่ และการร่วมพิจารณาในการลงโทษพนักงานที่กระทำผิดร่วมกับฝ่ายจัดการ และอีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจก็คือ ฝ่ายจัดการกับสหภาพมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการภายหลังการประชุมระหว่างประธานบริษัทกับกรรมการบริหารสหภาพ โดยเฉพาะกับประธาน รองประธาน และหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างความเป็นกันเองหรือเพื่อทราบปัญหาที่ยังตกค้าง
6. ไม่เริ่มต้นจากการใช้กฎหมาย กล่าวคือ ทั้งสองฝ่ายมีประสบการณ์ร่วมกันว่าการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ไม่ควรจะเริ่มต้นจากการใช้บรรทัดฐานของกฎหมายแรงงานมาเป็น

ตัวกำหนดคติกาในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น

7. มีการใช้ค่านิยมดั้งเดิมของคนไทยมาช่วยในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ เช่น การให้ความเคารพต่อผู้อาวุโส สร้างความรู้สึกฉันท์พี่น้อง และความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของคนในครอบครัวเดียวกัน

ปัจจัยและเงื่อนไขที่สนับสนุนระบบการร่วมมือ

ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของบริษัท ไทยยาซากิและในเครือ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของฝ่ายบริหารที่มีต่อสหภาพและการปรับตัวของสหภาพควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยและเงื่อนไขดังกล่าวมี ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการที่มีต่อสหภาพแรงงานฯ กล่าวคือ

1.1 ฝ่ายจัดการสนับสนุนให้สหภาพมีสำนักงานภายในโรงงาน และอุดหนุนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานของสหภาพ รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในสำนักงาน

1.2 ฝ่ายจัดการสนับสนุนให้ประธาน รองประธาน เลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงานฯ สามารถทำงานให้แก่สหภาพแรงงานฯ เต็มเวลาจำนวน 10 คน (จากกรรมการสหภาพแรงงานทั้งหมด 20 คน) นอกจากนี้กรรมการสหภาพอีกส่วนหนึ่งยังได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลาจันทร์ พุธ ศุกร์ โดยได้รับเงินเดือนเต็มจากบริษัท

1.3 บริษัทฯ ประกาศนโยบายอย่างเปิดเผยว่าสนับสนุนให้พนักงานทุกคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และเรียกร้องให้ฝ่ายจัดการทุกคนมิให้ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพ

1.4 บริษัทฯ อนุญาตให้กรรมการสหภาพในแต่ละโรงงานประชุมประจำเดือนในเวลาทำงานเดือนละ 1 ครั้ง

1.5 บริษัทฯ อนุญาตให้กรรมการสหภาพของบริษัทในเครือประชุมร่วมกันในเวลาทำงานเดือนละ 1 ครั้ง

1.6 บริษัทฯ จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการประชุมของกรรมการสหภาพ เช่น พาหนะในการเดินทาง เป็นต้น

1.7 นอกจากกรรมการสหภาพจำนวน 10 คน ที่ได้ทำงานเต็มเวลาแล้ว กรรมการสหภาพที่เหลือสามารถลาไปดำเนินกิจกรรมของสหภาพได้โดยไม่จำกัดเวลา โดยลาได้ไม่เกินครั้งละ 2 คน และไม่เกิน 3 วันทำงานติดต่อกัน

1.8 ฝ่ายจัดการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญของบริษัทให้แก่สหภาพเพื่อประโยชน์ในการเจรจาต่อรอง เช่น ด้านการขาย การผลิต และผลกำไร เป็นต้น การเปิดเผยข้อมูลข้างต้นถือเป็นนโยบายของบริษัทที่จะต้องปฏิบัติต่อสหภาพ เพื่อให้สหภาพรับรู้ความเป็นไปและความเป็นจริง

ของบริษัท มร.คัตสุระ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท (ในขณะนั้น) กล่าวว่า ข้อมูลเหล่านี้ถึงบริษัทฯ จะปกปิดมิให้สหภาพแรงงานรับรู้ แต่ในที่สุดสหภาพแรงงานก็จะสืบหาจนได้ ดังนั้น การที่บริษัทฯ เป็นผู้ให้ข้อมูลแก่สหภาพเสียเองจะช่วยให้สหภาพเห็นถึงความจริงใจของฝ่ายจัดการได้ดียิ่งขึ้น

1.9 ฝ่ายจัดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสหภาพแรงงาน โดยถือว่าสหภาพเป็น “พี่น้อง” หรือ “เพื่อนร่วมงาน” มากกว่าที่จะเป็น “คู่ต่อสู้” อย่างที่เคยเป็นมาในอดีต บริษัทฯ สนับสนุนการดำเนินงานของสหกรณ์ร้านค้าและสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งบริหารงานโดยสหภาพแรงงาน บริษัทฯ จัดหาพนักงานประจำสหกรณ์ร้านค้าให้ 1 คน และรับผิดชอบเรื่องเงินเดือนให้ บริษัทฯ หักค่าสมาชิกสหภาพแรงงานและหนี้ของสมาชิกสหกรณ์ร้านค้าให้แก่สหภาพด้วย

1.10 บริษัทฯ สนับสนุนให้สหภาพเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ และการอบรมหัวหน้างาน เป็นต้น

1.11 บริษัทฯ ยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่จำเป็นของบริษัทฯ เพราะในอนาคตการค้าระหว่างประเทศอาจมีเงื่อนไขให้สถานประกอบการต้องมียุทธศาสตร์สหภาพแรงงาน

2. ระบบความร่วมมือแบบทวิภาคีในสถานประกอบการยากที่จะดี หากสหภาพไร้ซึ่งความเข้มแข็งทั้งในด้านความคิดและการจัดตั้ง ซึ่งสหภาพแรงงานไทยยาซากิและในเครือเป็นตัวอย่างที่ดีในแง่นี้ กล่าวคือ

2.1 พนักงานส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของสหภาพ เช่น ในปี พ.ศ. 2540 จากจำนวนพนักงานประมาณ 12,000 คน เป็นสมาชิกสหภาพประมาณ 11,000 คน คิดเป็น 92% ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ และจากทะเบียนสมาชิกสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือ ประจำเดือนกรกฎาคม 2547 พบว่า จากจำนวนพนักงาน 12,000 คน เป็นสมาชิกสหภาพ 9,500 คน สำหรับผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่ทางบริษัทฯ ขอสงวนไว้ก่อน เช่น ตำแหน่งหัวหน้างาน

2.2 ความเป็นเอกภาพของลูกจ้าง แม้ว่าบริษัท ไทยยาซากิจะมีโรงงานในเครือ 7 แห่ง และกระจายอยู่ใน 4 จังหวัด แต่ลูกจ้างก็รวมตัวกันเป็น 1 สหภาพ

2.3 สหภาพแรงงานเป็นผู้ก่อตั้งและบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์และร้านค้าในบริษัทฯ ปัจจุบันสหภาพแรงงานมีกองทุนที่ใช้บริหารงานประมาณ 10 ล้านบาท และมีกองทุนนัดหยุดงานอีกมากกว่า 10 ล้านบาท ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์มีเงินทุนหมุนเวียนในปี พ.ศ. 2540 ประมาณ 200 ล้านบาท

2.4 สหภาพแรงงานมีกรรมการที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 10 คน และที่ปรึกษากฎหมายทำงานเต็มเวลาอีก 1 คน

2.5 สหภาพแรงงานมีระบบและโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สหภาพมี

การจัดโครงการอบรมสมาชิกทั้งภายในบริษัทฯ และการส่งกรรมการไปอบรมกับสหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง สถาบันการศึกษาและที่หน่วยราชการจัดขึ้น นอกจากนี้สหภาพยังเข้าร่วม กิจกรรมอย่างแข็งขันกับสหภาพแรงงานย่านสุขสวัสดิ์ และเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน ผู้ใช้ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย (IMF) และสภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้จากการร่วมมือกัน

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ ช่วยทำให้เกิดความสงบด้าน แรงงาน ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลิตภาพ แรงงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงและเพิ่มขึ้นตลอดเวลา

บางครั้งเมื่อพนักงานกับหัวหน้างานขัดแย้งกัน และฝ่ายจัดการไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็จะขอให้สหภาพแรงงานฯ ลงไปช่วยเหลือแก้ไขแทน ซึ่งปรากฏว่าสามารถทำได้ดีกว่าฝ่ายจัดการ เพราะพนักงานให้การยอมรับและเชื่อฟังกรรมการสหภาพมากกว่า การที่สหภาพแรงงานฯ มีความเข้มแข็งและมีความชอบธรรมสูงในหมู่พนักงาน ทำให้เกิดหลักประกันในการผลิต กล่าวคือ พนักงานกว่า 90% เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และพนักงานยอมรับบทบาทและการแก้ไขข้อ ขัดแย้งของกรรมการสหภาพ ทำให้ฝ่ายจัดการมีความมั่นใจในการวางแผนการผลิตและการตลาด ในระยะยาวของบริษัทฯ

ความสัมพันธ์ที่ดีของทั้งสองฝ่าย ทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการทำงานสูง การลาออก อุบัติเหตุในการทำงานน้อย การควบคุมคุณภาพสินค้าดี การลดของเสียทำได้มาก ส่วนพนักงานได้รับผลตอบแทนคือ มีค่าจ้างและสวัสดิการสูงกว่าพนักงานทั่วไป ในย่านอุตสาหกรรมเดียวกัน (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2546, หน้า 504-505)

จากข้อมูลเห็นได้ว่าวัฒนธรรมของสหภาพแรงงานของบริษัทไทย-ยาซากิ จำกัด เหมือนกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ ที่เริ่มต้นมาจากความไม่พอใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับ สหภาพ และระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง เมื่อก่อนมีการใช้มาตรการรุนแรง เช่น การนัดหยุด งานเป็นเครื่องมือในการต่อสู้ แต่เมื่อเวลาผ่านไป ทั้งสหภาพแรงงานและนายจ้างต่างเรียนรู้ว่า การใช้ความรุนแรงไม่สามารถที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนและสร้างความขัดแย้งความ หวาดระแวงและไม่เป็นผลดีต่อทั้งสองฝ่าย ทำให้ทั้งสองฝ่ายต้องปรับตัวและสร้างวัฒนธรรมใหม่ ขึ้นมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ นายจ้างยอมรับและให้ บทบาทสหภาพในฐานะเป็นหุ้นส่วนที่สำคัญในบางเรื่องและสหภาพก็ยอมรับฟังเหตุผลและ ความจำเป็นของนายจ้างมากขึ้น เป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่สร้างสรรค์

ด้านสหภาพกับพนักงาน เมื่อก่อนพนักงานไม่ค่อยไว้ใจสหภาพและยึดถือพฤติกรรม

และวัฒนธรรมส่วนตัวค่อนข้างมาก และไม่ยอมรับในบทบาทของสหภาพ แต่เมื่อเวลาผ่านไป สหภาพได้แสดงบทบาทในฐานะที่เป็นตัวแทนในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานได้จริง ทำให้พนักงานยอมรับในบทบาทของสหภาพมากขึ้นและให้ความร่วมมือในแสดงความคิดเห็นและการพัฒนาบทบาทสหภาพให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เช่นการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายของสหภาพ

กรณีศึกษา สหภาพแรงงานบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ

บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด (STM) เป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องยนต์ชั้นนำในกลุ่มโตโยต้า ซึ่งเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ตลอดจนองค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2530 ด้วยทุนจดทะเบียน 850 ล้านบาท และเป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ คอร์ปอเรชั่น (ประเทศญี่ปุ่น) และบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด, 2558)

ปัจจุบัน STM มีกำลังการผลิตรวมมากถึง 800,000 เครื่อง/ปี ด้วยพนักงาน กว่า 3,000 คน ได้รับความไว้วางใจให้เป็นฐานการผลิตเครื่องยนต์ของโตโยต้า (รถยนต์เพื่อการพาณิชย์) ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ภายใต้โครงการที่มีชื่อว่า IMV (Innovative International Multi Purpose) (บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด, 2558)

ปรัชญาในการทำงาน

STM คือ บริษัทหนึ่งในกลุ่มโตโยต้า ดังนั้น เราจึงยึดถือ วิถีแห่งโตโยต้า หรือ Toyota Way ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ของกลุ่มโตโยต้าทั่วโลก วิถีแห่งโตโยต้า ประกอบด้วย 2 เสาหลัก คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เราปรับปรุงคุณภาพการผลิตอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยการผลักดันความคิดและความพยายามของเรา อย่างดีที่สุดลงไปในเรื่องยนต์ทุกเรื่อง เราเคารพในบุคลากรและเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้น จากความพยายามของพวกเราทุกคน และเราคาดหวังว่าบุคลากรของเรา จะใช้คุณค่าของ 2 เสาหลักนี้ ในการทำงานแต่ละวันให้ดีที่สุด (บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด, 2558)

ปรัชญาของบริษัทฯ

บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด มุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการอยู่คู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน (บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด, 2558)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้ถือหุ้น คู่ค้า และพนักงาน นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมุ่งหวังที่จะเจริญเติบโตควบคู่ไปกับการ

พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในรูปแบบของภาษี และการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น (บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด, 2558)

จรรยาบรรณของบริษัทฯ

STM ยึดมั่นแนวทางการดำเนินธุรกิจด้วยการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามพื้นฐาน "วิถีแห่งโตโยต้า หรือ TOYOTA WAY" ซึ่งส่งผลให้บริษัทฯ เจริญก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน และ ผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ จนถึงปัจจุบันด้วยแนวทางการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับนโยบายของผู้ถือหุ้นซึ่งปฏิบัติสืบเนื่องกันมา เป็นเวลานาน จึงได้มีการพัฒนาปรับปรุงคู่มือ จรรยาบรรณสยามโตโยต้าให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบริษัท และได้จัดให้มีโครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง (บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด, 2558)

การก่อตั้งสหภาพสหภาพแรงงานบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด

งานวิจัยของบวร ชื่นจิตต์ (2550) ที่ศึกษา บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษา บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด กล่าวว่า สหภาพแรงงานบริษัทสยามโตโยต้า เกิดจากการรวมตัวกันของพนักงาน จำนวน 16 คน ร่วมจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพ เมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2542 โดยจดทะเบียนกับนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้ร่วมจดทะเบียนก่อตั้งทั้งสิ้น 16 คน

สาเหตุของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน จากการบันทึกการประชุมระหว่างฝ่ายจัดการกับ ผู้ริเริ่มก่อตั้งสหภาพฯ ในวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2542 เวลา 17:00-19:00 น. ก่อนที่จะมีการจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพฯ ผู้ริเริ่มก่อตั้งสหภาพฯ ได้ระบุสาเหตุของการก่อตั้งสหภาพ ซึ่งมีข้อสรุปปัญหาที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. แผนการผลิตเปลี่ยนแปลงบ่อย และกะทันหัน ทำให้พนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวหรือกิจกรรมส่วนตัวที่ได้วางแผนไว้ ไม่ได้รับการแก้ไขหรือชี้แจง
2. ปัญหาต่างๆขาดคำตอบที่ชัดเจน
3. พนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา
4. ขาดการฝึกอบรมพัฒนาการพัฒนาหัวหน้างาน และไม่รู้อนาคตในวิชาชีพ (Career path)
5. ต้องการให้บริษัทมีแผนด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ
6. การปลดพนักงานที่ผลงานไม่ดีออกในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้พนักงานเกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงในการทำงาน

7. ในการประชุม Leader meeting ไม่มีการตัดสินใจหรือให้ข้อมูลที่ชัดเจน ต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประชุมด้วย

8. ผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาไม่สามารถแก้ปัญหาให้พนักงาน โดยมีสหภาพแรงงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการก่อตั้ง สหภาพแรงงาน ผู้ผลิตรถยนต์ขนาดใหญ่แห่งนี้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการก่อตั้งและการดำเนินงานด้วยดีตั้งแต่เริ่มจดทะเบียนจนถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งสหภาพ

1. เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

การดำเนินการของบริษัทฯ ต่อสหภาพแรงงาน

นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์และนโยบายในการดูแลสหภาพแรงงาน

หลังจากที่พนักงานได้ร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ บริษัทกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดนโยบายในการดูแลสหภาพแรงงาน ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทฯ
 - 1.1 ดูแลพนักงานให้สอดคล้องกับสิทธิและหน้าที่ตามกรอบของกฎหมาย
 - 1.2 เป็นธรรมกับพนักงานทุกคน
 - 1.3 สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจและนับถือซึ่งกันและกัน
 - 1.4 ใช้การร่วมปรึกษาหารือเป็นหลักในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน
2. นโยบายการบริหารสหภาพแรงงานสยามโตโยต้า
 - 2.1 ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์
 - 2.2 เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ยั่งยืน
 - 2.3 ส่งเสริมสมาชิกมีส่วนร่วมการบริหารสหภาพแรงงาน
 - 2.4 พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและนอกรงาน

3. นโยบายของบริษัทในการดูแล สหภาพแรงงาน

3.1 บริษัทเคารพในคำชี้ขาด ข้อตกลง และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานในกรอบของกฎหมาย

3.2 บริษัทดูแลพนักงานเท่ากันไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพหรือไม่

3.3 ใช้การร่วมปรึกษาหารืออย่างจริงจัง มีเหตุผล โดยคำนึงถึงสิทธิและประโยชน์

ร่วมกัน

3.4 ประสานความร่วมมือกับสหภาพในการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต การดูแลเรื่องคุณภาพ การลดต้นทุน และการรักษาระเบียบวินัยของพนักงาน

4. นโยบายการบริหารสหภาพแรงงานของบริษัทฯ

- 4.1 ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์
- 4.2 เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ยั่งยืน
- 4.3 ส่งเสริมสมาชิกมีส่วนร่วมการบริหารสหภาพแรงงาน
- 4.4 พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและนอกงาน

โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นสร้างแรงงานสัมพันธ์อันดีโดยมีการวางรากฐานจากความไว้วางใจร่วมกันและเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการบริหาร ความสัมพันธ์อันดีนี้เป็นเครื่องยืนยันความสำเร็จของบริษัทตลอดจนเป็นเครื่องสร้างความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยวิธีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการดำเนินการเกี่ยวกับสหภาพแรงงานนั้นบริษัทฯ มีปรัชญาหรือแนวคิดหลัก ดังนี้

สำหรับพนักงานโตโยต้าทุกคนและทุกระดับได้รับความคาดหวังให้ใช้คำนิยาม 2 ประการ ในการปฏิบัติงานประจำวันและในการติดต่อตามหลักปรัชญาของวิถีแห่งโตโยต้า (Toyota way) กล่าวคือ

1. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1.1 ความท้าทาย วิสัยทัศน์ระยะยาว และบรรลุความท้าทายนั้นด้วยความกล้าหาญและความสร้างสรรค์เพื่อสร้างความฝันของเราให้เป็นจริง

1.2 ไคเซ็น การปรับปรุงการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่และวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.3 Genchi genbutsu เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง สร้างความเป็นเอกฉันท์และบรรลุเป้าหมายด้วยความรวดเร็ว

2. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2.1 การยอมรับนับถือ การเคารพและให้การยอมรับผู้อื่น รวมทั้งพยายามทุกวิถีทางเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน แสดงความรับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างดีที่สุด

2.2 การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนบุคลากรและการเติบโตในสายอาชีพ แบ่งปันโอกาสในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถอย่างสูงสุดทั้งรายบุคคลและทีม

การนำมาปรัชญามาปรับใช้กับสหภาพแรงงานของบริษัทฯ

บริษัทจำเป็นต้องสร้างสะพานระหว่างสหภาพแรงงาน โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม กฎหมายและการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานและอื่น ๆ บริษัทและสหภาพแรงงานต้องเข้าใจว่าความเจริญรุ่งเรือง

ของบริษัทถือเป็นวัตถุประสงค์หลัก แล้วจึงดำเนินงานตามบทบาทของตนไปตามลำดับ การสื่อสารระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงานจะก่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต่าง ทางด้านความคิดเห็นได้ การปฏิบัติหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ควบคู่ไปกับบริษัทจะนำมาซึ่ง ความเจริญรุ่งเรือง และช่วยให้บริษัทบรรลุถึงวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นบริษัทควรจะให้ การสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานตามความจำเป็น

บทบาทของส่วนทรัพยากรบุคคล

1. ทำการสนับสนุนสหภาพแรงงานตามความจำเป็น

หากสหภาพแรงงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม บริษัทจะสามารถติดต่อสื่อสาร กับพนักงานได้โดยสะดวก มาตรการต่าง ๆ ของบริษัทจะได้รับการปฏิบัติตามและสามารถ ตรวจสอบเช็คได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องทำหน้าที่ในการสื่อสารระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงาน เพื่อที่ปัญหาต่าง ๆ จากทั้งสองฝ่ายจะได้รับการชี้แจง นอกจากนี้แล้วบริษัทควรจัดให้มีกิจกรรม สนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้สหภาพสามารถแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตามต้องเข้าใจว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่แยกตัวออกจากบริษัท ดังนั้น ต้องหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดข้อตกลงด้านแรงงาน ในทางตรงข้าม บริษัทไม่ควรอิงกับสหภาพแรงงานมากเกินไปนัก บริษัทจำเป็นต้องมีการรวบรวมความคิดเห็น ต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

2. ทำการสื่อสารกับสหภาพแรงงาน

ในการปรึกษาหารือกันนั้นทั้งบริษัทและสหภาพแรงงานต้องแสดงถึงซึ่งความเคารพ ต่อกันและกัน การแก้ไขปัญหานั้นต้องดำเนินไปอย่างสันติวิธีและอย่างสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ใน เชิงบวกที่มีรากฐานมาจากความรับผิดชอบและความไว้วางใจซึ่งกันและกันนั้น เกิดจากความ เข้าใจในสถานการณ์และตำแหน่งของแต่ละฝ่าย ซึ่งการสื่อสารอย่างถ่วงถ่วงจะนำมาซึ่งความเข้าใจ ในสภาพแวดล้อมเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ (การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตัวแทนบริษัทและ สหภาพเป็นระยะ เป็นต้น) เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องแจ้งให้พนักงานและสมาชิกสหภาพ ทราบถึง เนื้อหาเรื่องราวที่บริษัทและสหภาพได้ทำการปรึกษาหารือกันโดยการสื่อสารผ่านกันของทั้งสอง ฝ่าย บริษัทให้การสนับสนุนสหภาพแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่พร้อม ๆ กัน กับใช้ประโยชน์จาก การทำงานของสหภาพแรงงานปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสหภาพแรงงานดังที่กล่าวมาข้างต้นก็คือ ปรัชญาในการบริหารงานของบริษัท ตลอดจนนโยบายของฝ่ายบริหาร ส่วนทรัพยากรบุคคล ที่ให้ ความสำคัญกับสหภาพแรงงานด้วยความเชื่อในบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการดำเนินธุรกิจ ของบริษัท ว่ามีความสำคัญและมีความสอดคล้องส่งเสริมกัน

บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาบุคลากร

บทบาทของสหภาพแรงงานหลักของสหภาพแรงงานจากการจัดตั้งขึ้นนั้นมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ (ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน) คือ

1. เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือเป็นการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่ การเจรจา และการทำข้อตกลง การที่ลูกจ้างรวมตัวกันเป็นองค์การก็เพื่อให้เกิดพลังขึ้น เมื่อเกิดพลังก็เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายนายจ้าง ทำให้สามารถปรึกษาหารือ หรือเจรจาต่อรองในการกำหนด ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในงานและอื่น ๆ กับนายจ้างได้ ซึ่งเรื่องเหล่านี้แต่เดิมนายจ้างกำหนดเองแต่ฝ่ายเดียวตามความต้องการของตน

2. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน กล่าวคือเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน การดำเนินงาน ของสหภาพแรงงานจะต้องเป็นไปในทางที่ถูกต้องตามหลักการและกติกาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในอันที่จะทำให้ นายจ้าง ไม่เกิดปัญหาความยุ่งยาก และตลอดจนทำให้นักปกครอง นักการเมือง และประชาชนทั่วไป ยอมรับสหภาพแรงงานมากขึ้น

3. เพื่อส่งเสริมการศึกษาอบรมด้านแรงงาน กล่าวคือเป็นการส่งเสริมและพัฒนา กรรมการ และสมาชิกสหภาพแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานเพิ่มเข้ามาเพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจของสหภาพแรงงานบริษัท สยาม โตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัดเพิ่มขึ้น

จากวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการนี้ ทำให้สหภาพแรงงานต้องมีบทบาทเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ซึ่งมีอำนาจหน้าที่และกิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนี้

1. สหภาพแรงงานทำการเรียกร้อง เจรจาต่อรองและทำข้อตกลง หรือเข้าสู่การชี้ขาดกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิก บทบาทข้อนี้ ได้แก่ การที่สหภาพแรงงานสามารถดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิก โดยในขั้นนี้สหภาพแรงงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องตรวจสอบดูว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นความต้องการของลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้องส่วนมากในกิจการหรือไม่และจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมหรือไม่ เพื่อสหภาพแรงงานจะได้หาทางปกป้องและเพิ่มพูน ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และสังคมของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อดำเนินการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งก่อนดำเนินการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง สหภาพแรงงานจะต้องวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้นว่าเอื้ออำนวยต่อการเจรจาต่อรองหรือไม่ และจะต้องจัดสรรปัญหาและความต้องการของลูกจ้างออกมาเป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการเจรจา และต้องนำข้อเรียกร้องทั้งหมดเข้าที่ประชุมเพื่อแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเห็นด้วยกับข้อเรียกร้อง และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องสร้าง

ความกระตือรือร้นในหมู่ลูกจ้างก่อนเพื่อแสดงให้นายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างพร้อมที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างจนถึงที่สุด ในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างนั้นสหภาพแรงงานมีมาตรการที่จะได้มาซึ่งข้อเรียกร้องอยู่ 3 ทาง คือ โดยวิธีจูงใจนายจ้าง วิธีการประนีประนอม และวิธีการนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องเลือกมาตรการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกมากที่สุด

2. บทบาทในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์อื่น ๆ เช่น การปรึกษาหารือหรือเจรจากับนายจ้างกรณีลูกจ้างสมาชิกมีข้อร้องทุกข์ว่า การบริการรถรับส่งของบริษัทฯ เป็นต้น การจัดการในข้อนี้ต้องอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

3. บทบาทในการจัดให้มีบริการสนเทศ (Information) ซึ่งหมายถึง ข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกได้มีความรู้ในความเป็นไปของสหภาพแรงงาน การจัดบริการสนเทศนี้ทำในรูปของการตีพิมพ์ประกาศที่บอร์ด หรือผู้ประกาศที่สหภาพแรงงานจัดทำขึ้น หรือจัดทำในรูปเอกสารแผ่นปลิว แผ่นพับหรือวารสารจุลสาร ตามความเหมาะสม

4. บทบาทในการจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่สมาชิก เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการทำงาน นอกจากนี้ยังจัดให้มีการฝึกอบรม และการฝึกอาชีพตามความต้องการของสมาชิก

5. บทบาทในการจัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อเป็นสวัสดิการสมาชิก เช่นการตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับสมาชิก เพื่อเป็นที่ออมทรัพย์และเป็นแหล่งเงินกู้ โดยเสียดอกเบี้ยต่ำของสมาชิกกรณีมีเหตุจำเป็น หรือการจัดส่งเงินหรือสิ่งของไปช่วยผู้ประสบภัยอันเป็นการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

6. บทบาทในการเรียกเก็บเงินค่าสมัครและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดได้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน เก็บค่าบำรุงค่าสมาชิกในอัตรา 1% ต่อเดือนของอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (เงินเดือนขั้นพื้นฐานสูงสุดที่ 25,000 บาท) เงินที่เรียกเก็บนี้เป็นรายได้ซึ่งสหภาพแรงงานนำมาใช้สอยในการดำเนินงานของตนต่อไป โดยจะมีการแจ้งรายละเอียดลงในเอกสารและแจกให้สมาชิกในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปี

การพัฒนาสหภาพแรงงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วงหลัก ๆ ดังนี้

ช่วงแรก คือ ช่วงเริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงานถึง 3 ปี บริษัทมุ่งเน้นด้านการพัฒนาบริหารงานให้กับคณะกรรมการ โดยเน้นการให้ความรู้และบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานความรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ความรู้เรื่องกฎหมายเบื้องต้น ตลอดจนความสำคัญในการสื่อสาร โดยบริษัทได้มีการสนับสนุนให้มีการเรียนการสอนโดยการร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคฯ เพื่อยกระดับความรู้ให้กับคณะกรรมการสหภาพแรงงานภายใต้โครงการทวิภาคี (DVT) ซึ่งเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง นอกจากนั้นบริษัทพยายามสร้างความเข้าใจในเรื่อง

ของสถานะทางธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานเข้าใจสถานการณ์ของบริษัท ซึ่งจะส่งผลต่อการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาภายใต้เงื่อนไขที่มีความเป็นไปได้

ช่วงที่ 2 คือ ช่วงพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ 3-5 ปี ในช่วงนี้บริษัทพยายามยกระดับโดยการพัฒนาบทบาทในการมีส่วนร่วมให้กับคณะกรรมการสหภาพแรงงาน โดยบริษัทได้เปิดโอกาสให้คณะกรรมการดังกล่าวได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของบริษัท ทั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย คณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ คณะกรรมการกิจกรรมพนักงาน คณะกรรมการโรงงานสีขาว ซึ่งในการพัฒนาในช่วงนี้ มุ่งเน้นการเพิ่มบทบาทให้คณะกรรมการสหภาพเข้ามามีส่วนร่วมเข้ามาบริหารจัดการกิจกรรมของบริษัท

ช่วงที่ 3 คือ ช่วงหลังจากการก่อตั้งสหภาพแรงงาน 5 ปี เป็นต้นไป ด้วยสหภาพแรงงานมีพื้นฐานทางความรู้จากช่วงแรก และได้รับบทบาทที่สำคัญในช่วงที่ 2 เป็นผลให้ความสามารถในการบริหารจัดการสหภาพแรงงานเริ่มมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ซึ่งบริษัทเห็นความว่าความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานถือเป็นประโยชน์ที่สำคัญต่อบริษัท กล่าวคือในช่วงนี้สหภาพแรงงานได้มีนโยบายในการพัฒนาสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากเดิมมีการมุ่งเน้นคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นสำคัญ โดยปัจจุบันมีการจัดหลักสูตรเพื่อให้ความรู้กับสมาชิกภายใต้การสนับสนุนของบริษัท ทางด้านงบประมาณและวิทยากรจะเห็นได้ว่า สหภาพแรงงานได้ใช้ปรัชญาของวิถีโตโยต้าในเสาหลักของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) โดยมีการพัฒนาทั้งคณะกรรมการและสมาชิกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือจากความรู้ความสามารถที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ

ปัญหาการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

การดำเนินการของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปปัญหาที่พบได้ ดังนี้

1. ความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งน่าจะเนื่องมาจากความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสหภาพแรงงานที่ไม่ดีเพียงพอ มักเป็นปัญหาที่พบโดยพบว่าข้อขัดแย้งเรื่องแรงงานมักเกิดจากเหตุการณ์ที่เป็นข้อคับข้องใจ เช่น ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นคนญี่ปุ่นที่ใหม่ยังไม่เข้าใจบทบาทของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ไม่เข้าใจวัฒนธรรมของประเทศไทยบังคับให้วิธีการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นทั้งหมด อ้างแต่กฎหมายญี่ปุ่น ปฏิบัติต่อคนไทยไม่ดี รวมถึง การสื่อสารแบบทันเวลาต่อคณะกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสหภาพแรงงาน นั้น การแก้ปัญหาจึงมีส่วนที่เหมือนกับการแก้ปัญหาด้านวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การเน้นเรื่องการสื่อสารที่ครบทุกช่องทาง การจัดการประชุมหารืออย่างไม่เป็นทางการเป็นประจำระหว่างบริษัทและสหภาพ

แรงงานมีประสิทธิผลในระดับหนึ่ง เช่นเดียวกับกรณีของความแตกต่างในเรื่องวิธีการคิดในการทำงาน การประชุมหารือที่จัดขึ้นเป็นประจำนี้ควรจะเป็นการแชร์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทั้งสองฝ่ายร่วมกัน เช่น บริษัทควรจะอธิบายสรุปเกี่ยวกับแผนการบริหารจัดการของบริษัทและนโยบายของบริษัทในอนาคต รวมทั้งแผนการผลิตและแผนการขาย ตัวเลขยอดการผลิตและยอดการขายจริงเป็นต้น ส่วนสหภาพแรงงานก็ควรที่จะแสดงความตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือและความเข้าใจนโยบายของบริษัท, แนวทางของกิจกรรมในอนาคต, แนวทางของกิจกรรมของสหภาพและสถานะจริงในปัจจุบันและนำเสนอปัญหาในฐานะสหภาพแรงงาน

2. ในบางครั้ง พบว่าคณะกรรมการสหภาพไม่เข้าใจสภาพและเงื่อนไขของบริษัท แต่มักจะยึดติดอยู่กับธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีการปกติที่สหภาพมักจะใช้ในการเจรจาต่อรอง เช่น การขอที่เกินความอย่างชัดเจนที่อาจจะเป็นปัญหาต่อไปในอนาคต แม้บริษัทจะรับทราบถึงจุดดีของสหภาพดังกล่าว แต่ก็รับประกันไม่ได้ว่าคณะกรรมการสหภาพที่ได้จากการเลือกตั้งในแต่ละปีจะเห็นด้วยกับปฏิกิริยา และจะดำเนินการตามได้ดิบบนพื้นฐานความเชื่อถือบริษัทเรื่องนี้ เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการของสหภาพ บริษัทจึงควรจะต้องตั้งผู้ที่จะเข้ามารับผิดชอบงานแรงงาน และให้คำชี้แนะและการฝึกอบรมอย่างจริงจัง

นอกจากนั้น ยังควรส่งไปฝึกอบรมที่ประเทศญี่ปุ่นหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วย เพื่อใช้โอกาสนี้ในการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ เช่น ปรัชญาของบริษัท นโยบาย มาตรการ ตลอดจนตลาดสภาพการผลิตและการขาย แผนในอนาคต สภาวะสหภาพแรงงานของญี่ปุ่น สหภาพแรงงานและกิจกรรมของสหภาพ วิธีคิดที่มีต่อบริษัท การขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการ การเจรจาต่อรองกับบริษัท เป็นต้น

3. ความคิดเห็นของสหภาพไม่มีความเป็นเอกภาพ ในบางครั้งคณะกรรมการสหภาพก็ไม่ได้สะท้อนความคิดเห็นที่แท้จริงของสมาชิกสหภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสหภาพยังไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำเพียงพอ ความจริงแล้วเป็นปัญหาาร่วมกันของทั้งคณะกรรมการสหภาพและโดยเฉพาะอย่างยิ่งประธานสหภาพ ผู้บริหารมักจะรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นผู้แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัท ดังนั้นบางครั้งเรื่องที่ตกลงกับบริษัทเรียบร้อยแล้ว แต่วันรุ่งขึ้นอาจกลายเป็นว่าทางสหภาพไม่เห็นด้วยและขอเปลี่ยน เนื่องจากคณะกรรมการสหภาพและสมาชิกสหภาพไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสหภาพก็ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากพนักงานระดับล่างเสมอไป ผู้บริหารจึงอดกลางแกล้งใจไม่ได้ถึงความสามารถในการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสหภาพ

นอกจากนี้บางครั้งผู้นำของสหภาพแรงงานมักจะแสดงตัวเป็นฮีโร่โดยเน้นการเรียกร้องสิ่งที่ดีขึ้น ในอนาคตตั้งแต่เรื่องการขึ้นเงินเดือนของสมาชิกสหภาพ รวมไปถึงความพยายามที่

จะขยายออกไปเป็นการต่อรองทางการเมือง เช่น การลดภาระภาษีของลูกจ้าง ทั้งที่มีเรื่องที่สหภาพแรงงานแต่ละแห่งควรจะต้องทำก่อนเรื่องดังกล่าวอีกจำนวนมาก ได้แก่ การแก้ไขปัญหาระหว่างสมาชิกสหภาพกับบริษัท เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านสวัสดิการ ฯลฯ

ดังนั้น การทำตัวเป็นฮีโร่ของคณะกรรมการสหภาพนั้นเป็นปรากฏการณ์ค่อนข้างใหม่ และต้องระวังเนื่องจากอาจสิ้นคลอนความเชื่อถือของสมาชิกสหภาพได้ ในอดีตผู้ที่ต้องการจะเข้ามาเป็นประธานสหภาพมีจำนวนน้อย แต่ในปัจจุบันต่างไปแล้ว สถานภาพของประธานสหภาพสูงขึ้น ในงานพิธีต่างๆของบริษัทประธานสหภาพจะมีฐานะเท่ากับประธานกรรมการของบริษัทเลยทีเดียว ชื่อเสียงภายนอกก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยอาจมีการให้สัมภาษณ์กับสื่อมวลชนและได้รับเชิญให้ไปบรรยาย ส่วนในทางสากล ได้มีการร่วมมือกับประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา และมีการขยายขอบเขตอำนาจจากประธานสหภาพไปยังประธานสภาแรงงานฯ ซึ่งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ผลักดันให้ประธานสหภาพต้องทำตัวให้เป็นผู้ที่มีความสำคัญมากขึ้น

ในระหว่างการจัดประชุมร่วมระหว่างบริษัทกับสหภาพ บริษัทจึงควรจะเน้นการสร้าง ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างคณะกรรมการสหภาพและสมาชิกสหภาพ ในขณะเดียวกัน จะต้องให้คณะกรรมการสามารถแสดงความเป็นผู้นำ สามารถสรุปปัญหาและเป็นตัวแทนของสมาชิกสหภาพได้โดยแท้ เพราะถ้าไม่สามารถเป็นตัวแทนสมาชิกได้ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะเข้าร่วม การเจรจาต่อรองเรื่องแรงงาน กลับจะทำให้ปัญหายุ่งยากขึ้น และเป็นผลร้ายต่อการดำเนินการ ในเรื่องแรงงาน ซึ่งในที่สุดจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตของบริษัทได้

4. การเพิ่มประสิทธิภาพของการประชุมหารือกลยุทธ์ของบริษัท เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองและการจัดการของบริษัท ซึ่งการเจรจาต่อรองระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนให้ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกของสหภาพหรือไม่ก็ตามโดยทั่วไป การบริหารงานในบริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่จะเป็นผู้นำในการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ รองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ แต่ในการเจรจาต่อรองระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นจะใช้วิธีการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามไม่แน่ใจว่าการตัดสินใจเป็นกลุ่มนั้นจะรวดเร็วเหมาะสมกับเวลาหรือไม่ เพราะขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำของประธานกรรมการ, รองประธานกรรมการบริหารที่รับผิดชอบงานแรงงาน นอกจากนั้น วิธีการตัดสินใจอย่างเป็นเอกฉันท์โดยคนจำนวนมากจะยิ่งทำให้เกิดความยุ่งยากและมีความเป็นไปได้มากที่ความลับจะรั่วไหลออกไป

ดังนั้น เรื่องที่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของการประชุมหารือภายใน หากกรรมการผู้จัดการใหญ่และรองกรรมการผู้จัดการใหญ่สามารถกำหนดตัวเลขสูงสุดในการขึ้นเงินเดือน และแนวทางในการเจรจาต่อรองกับสหภาพได้แล้ว ก็แทบจะไม่มีเรื่องที่ต้องพิจารณาอีก ส่วนการจัดการ

และการแก้ปัญหาในเรื่องความเห็นที่ไม่ตรงกัน ความวุ่นวายและความไม่สงบต่าง ๆ เช่น การเรียกร้องที่มากเกินไปของสหภาพในขั้นตอนการเจรจาต่อรอง ควรจะเป็นไปตามการตัดสินใจของรองประธานกรรมการบริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนของบริษัทในการเจรจาต่อรอง แต่หากใช้การประชุมผู้บริหารงานแบบญี่ปุ่นนั้นกลับจะทำให้เกิดความยุ่งยาก อีกทั้งยังทำให้การเจรจาต่อรองยืดเยื้อ และทำให้สมาชิกสหภาพซึ่งก็คือพนักงานเกิดความเคลือบแคลงสงสัยในความจริงจังของบริษัทในสถานการณ์เร่งด่วนที่ต้องการการแก้ไขปัญหอย่างรวดเร็วนี้ จะมารอเรื่องนโยบายแรงงานกันอีกไม่ได้ จะต้องทราบความต้องการอันแท้จริงของฝ่ายที่เรียกร้อง แล้วตอบสนองต่อความต้องการนั้นตามขอบเขตที่บริษัทสามารถจะให้ได้โดยความจริงใจ ความสัมพันธ์ที่ควรจะเป็นระหว่างผู้บริหารและแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยในอนาคตนั้น แม้ว่าโตโยต้าจะไม่มีนโยบายในการลดจำนวนพนักงานเมื่อเศรษฐกิจตกต่ำ แต่หากผลผลิตไม่เพิ่มขึ้นก็อาจจะต้องมีการลดเงินเดือนหรือโบนัสลง

วิธีแก้ไขปัญหา

บริษัทพยายามสร้างความเชื่อมั่นผ่านระบบการสื่อสารที่ดี โดยการสื่อสารอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา บริษัทฯ เข้าใจสถานการณ์แรงงานและ พยายามสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ สถานการณ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงบริษัทฯ ดำเนินการและสื่อสารอย่างโปร่งใสใน

1. ผลประกอบการ (รายได้ ผลผลิต กำไร ต้นทุน ฯลฯ)
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของบริษัทฯ

นอกจากนั้นปัญหาของพนักงานที่เกิดขึ้นต้องได้รับการตอบสนองและมีการใช้ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการสื่อสารอย่างเป็นประจำและสม่ำเสมอ กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ

1. ความร่วมมือของพนักงาน จัดขึ้นเพื่อเน้นย้ำให้พนักงานเข้าใจในแนวคิดที่ว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของการทำงานจัดให้มีกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมได้กระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมต่างๆ

ตารางที่ 6-1 กิจกรรมความร่วมมือของพนักงาน

กิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วม	วัตถุประสงค์
- Suggestion กิจกรรมข้อเสนอแนะ	Kaizen (การปรับปรุง) การมีส่วนร่วมรายบุคคล
- QCC กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ	Kaizen (การปรับปรุง) การมีส่วนร่วมเป็นกลุ่ม
- PPS กิจกรรมการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน	Kaizen (การปรับปรุง) การมีส่วนร่วมรายบุคคลระดับหัวหน้างาน
- การมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ	การรับรอง
- Bi-monthly safety talk	แจ้งเพื่อทราบ และนำไปปฏิบัติ
- คณะกรรมการกิจกรรมพนักงาน	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2. กิจกรรมที่เป็นทางการจัดขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้เกิดการพูดคุยกันโดยตรงไปตรงมาระหว่างผู้บังคับบัญชากับตัวผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและสภาพการณ์ทำงานที่ดีนั้นนับเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารกับผู้บังคับบัญชาสร้างช่องทางในการสื่อสารระหว่างบริษัทกับพนักงานพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสื่อสารร่วมกันระหว่างบริษัทกับพนักงาน

ตารางที่ 6-2 กิจกรรมที่เป็นทางการจัดขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน

การสื่อสารแบบเป็นทางการ	วัตถุประสงค์
- Managing Director message	ชี้แจงและแจ้งเพื่อทราบ
- Bi-monthly meeting	ชี้แจงและแจ้งเพื่อทราบ
- ประกาศคำสั่งบริษัท	ชี้แจงและแจ้งเพื่อทราบ
- ระบบ Hoshin Kanri	การถ่ายทอดนโยบาย
- Morning talks	ชี้แจงและแจ้งเพื่อทราบ
- Executive meeting (EC)	ชี้แจงและแจ้งเพื่อทราบ
- Management meeting	การตัดสินใจ
- Senior Mgt. meeting	พิจารณา
- Leader meeting (E/G)	ชี้แจงและพิจารณา
- Target meeting (C/T)	ชี้แจงและพิจารณา
- Office meeting	ชี้แจงและพิจารณา

3. กิจกรรมที่ไม่เป็นทางการจัดขึ้นเพื่อให้ผู้นำของบริษัทและผู้บริหารของบริษัทนั้น ๆ เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เคารพในความสนใจและให้อิสระแก่พนักงานในชั้น การวางแผนและการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ จัดกิจกรรมที่จะช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในบริษัท

ตารางที่ 6-3 กิจกรรมที่ไม่เป็นทางการจัดขึ้นเพื่อให้ผู้นำของบริษัทและผู้บริหารของบริษัทนั้น ๆ เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เคารพในความสนใจและให้อิสระแก่พนักงานในชั้นการวางแผนและการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ

การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	วัตถุประสงค์
- กิจกรรมชมรม	ชี้แจงและแจ้งเพื่อทราบ
- กิจกรรมฝ่ายหรือแผนก	สร้าง Team work ทั้งในและนอกฝ่าย
- การประชุมโต๊ะกลม	เพื่อพิจารณาและขอความร่วมมือ
- วันเกิดพนักงาน	C&C เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน
- Family day	สร้างความสนิทสนมระหว่างบริษัท/ครอบครัว
- Join together activity	Teamwork และ Unity
- Sport day	ส่งเสริมสุขภาพและสร้างความสัมพันธ์
- Sport tournament	ส่งเสริมการเล่นกีฬาทั้งภายในและภายนอก
- Family Running day	แข่งขันวิ่งมินิมาราธอนกับบริษัทกลุ่ม Toyota

4. กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์จัดขึ้นเพื่อจัดให้มีช่องทางในการสื่อสาร อาทิเช่น หนังสือเวียน กระดานข่าว เป็นต้น สร้างระบบที่ช่วยแก้ไขเรื่องต่างๆที่ไม่สามารถแก้ไขในที่ทำงานได้โดยตรง จัดให้มีระบบตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์อีก ทั้งเพื่อช่วยในการเข้าถึงถึงความคิดเห็นต่าง ๆ ของคนงาน จัดให้มีการสำรวจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือวัดทางด้านทรัพยากรบุคคลและการทำสำรวจในเรื่องขวัญและกำลังใจ

ตารางที่ 6-4 กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์จัดขึ้นเพื่อจัดให้มีช่องทางในการสื่อสาร

การสื่อสารของส่วนทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์
- วารสารบริษัท	แจ้งเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์
- บอร์ดประชาสัมพันธ์	แจ้งเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์ กิจกรรม/การดำเนินงานของบริษัทฯ
- Electronic board	แจ้งเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์
- Voice on line	แจ้งเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์
- Global Morale Survey or Satisfaction survey	สำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
- Suggestion Box	รับปัญหาและหาทางแก้ไข
- ระบบ Grievance	รับปัญหาและหาทางแก้ไข
- Workplace patrol	การแก้ปัญหาโดย HR และ สหภาพ ณ หน่วยงาน

แนวทางในการแก้ปัญหของบริษัทฯ เพื่อพัฒนาช่องทางในการสื่อสารระหว่างสหภาพแรงงานหรือกับพนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดหรือรับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยตรงเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงปัญหาและดำเนินการแก้ไขได้ทันทีนั่นเอง

บทสรุปกรณีศึกษาสหภาพแรงงานบริษัทสยามโตโยต้า

บริษัทสยามโตโยต้า เป็นบริษัทในเครือของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ยักษ์ใหญ่ในวงการรถยนต์ของประเทศญี่ปุ่น และระดับโลก บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นบริษัทที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีการดูแลความเอาใจใส่พนักงานดี สหภาพแรงงานโตโยต้าก่อตั้งขึ้น โดยมีสาเหตุที่แตกต่างจากสหภาพแรงงานอื่น คือ ไม่ได้เกิดจากสภาพที่พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมและถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง แต่สาเหตุในการจัดตั้งสหภาพของสยามโตโยต้า คือ ความไม่พอใจการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และความต้องการให้ผู้บริหารลงมาใกล้ชิดด้วย วัตถุประสงค์การจัดตั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทกับพนักงานในการทำงานร่วมกัน

การบริหารจัดการที่มีมาตรฐานตามแบบแผนของบริษัทสยามโตโยต้า มีผลการบริหารสหภาพของสยามโตโยต้าด้วย กล่าวคือสหภาพได้มีการนำเอาค่านิยม วิถีโตโยต้า มาใช้ในการบริหารของสหภาพแรงงาน ซึ่งส่งผลดีต่อสหภาพกล่าวได้ว่า การบริหารของสหภาพแรงงานสยามโตโยต้า มีรูปแบบที่ดีและมีมาตรฐานกว่าสหภาพแรงงานอื่น

จุดแข็งอย่างหนึ่งของสหภาพแรงงานสยามโตโยต้า คือ บริษัทโตโยต้าเป็นบริษัทระดับโลกที่มีเจ้าของเป็นกลุ่มทุนของญี่ปุ่น การเป็นบริษัทระดับโลกและมีโรงงานขยายไปทั่วโลก ทำให้เจ้าของส่งผู้บริหารมาดูแลแต่ละโรงงาน ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในสถานะพนักงานบริษัท หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นลูกจ้างของบริษัท เช่นเดียวกับสหภาพ ดังนั้น ความเข้าใจของผู้บริหารและสหภาพที่ต่างเป็นพนักงานจะเข้าใจกันได้ดีกว่าบริษัทที่ผู้บริหารเป็นเจ้าของโดยตรง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานของสยามโตโยต้า ก่อนข้างจะไปในทิศทางที่ดี

สหภาพกับบริษัทได้ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือที่เรียกว่า วิถีโตโยต้า หรือ Toyota way ที่ทุกคนทั้งพนักงานและผู้บริหารต่างยึดถือปฏิบัติ พนักงานทุกคนจะได้รับการปลูกฝังค่านิยมตามวิถีโตโยต้า เช่นการรักษองค์กร การไม่ทำให้องค์กรเสียหาย การคิดเชิงบวก ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งค่านิยมเหล่านี้สร้างให้สยามโตโยต้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและส่งผลให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งด้วย

บริษัทสยามโตโยต้า ยินยอมที่จะเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานร่วมมีส่วนในการตัดสินใจในระดับยุทธศาสตร์ เป็นการแสดงความจริงใจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน ผลที่ได้คือสหภาพรู้สึกในความเป็นเจ้าของบริษัท ในฐานะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ จะมีความระมัดระวังในการที่จะให้บริษัทเสียหาย การเปิดโอกาสให้สหภาพเข้าร่วมประชุมในระดับบริหารทำให้สหภาพได้เข้ามารับรู้ข้อมูลข่าวสารของบริษัท และนำไปสื่อสารให้กับสมาชิกโดยตรงลดปัญหาความไม่เข้าใจในการสื่อสารได้

วัฒนธรรมที่ส่งผลให้บทบาทของสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง

กรณีศึกษาบริษัท K (ประเทศไทย)

(บริษัท K(ประเทศไทย) เป็นนามสมมติของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนปั๊มเชื้อเพลิงแรงดันสูงและชิ้นส่วนหัวฉีดเชื้อเพลิงสำหรับยานพาหนะ ตั้งอยู่ที่ตำบลหนองบอนแดง อำเภอบ้านบึง จังหวัดระยอง)

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

บริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนปั๊มเชื้อเพลิงแรงดันสูงและชิ้นส่วนหัวฉีดเชื้อเพลิงสำหรับยานพาหนะ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2545ที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีพนักงานช่วงเริ่มต้นจำนวนทั้งสิ้น 348 คนโดยเป็นพนักงานประจำ 318 คน และพนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 30 คน (เอกธนซ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

ปี พ.ศ. 2555 บริษัทได้ขยายโรงงานเพิ่มขึ้นอีกแห่งที่นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง

พนักงานในสาขานี้ทั้งหมด 122 คน บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจได้ระยะหนึ่ง ปรากฏว่าพื้นที่ของทั้ง 2 แห่ง ประสบปัญหาความคับแคบ ไม่สามารถขยายธุรกิจได้ ตลอดจน การมี 2 โรงงาน ทำให้ต้นทุนในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้ถือหุ้นจากบริษัทฯ รายใหญ่ จึงแนะนำให้บริษัทย้ายบริษัทฯ ไปยังทำเลที่เหมาะสม และมีพื้นที่มากขึ้น บริษัทฯ จึงดำเนินการสร้างโรงงานใหม่ที่ตำบลหนองบอนแดง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และดำเนินการยุบโรงงานทั้ง 2 แห่ง และย้ายพนักงานมารวมที่โรงงานแห่งใหม่ ตามแผนการ ดังนี้ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

1. โรงงานที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอลาดกระบัง จังหวัดระยอง ในปลายปี พ.ศ. 2556

2. โรงงานที่นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองชลบุรี ในปลายปี พ.ศ. 2557

ภายหลังจากดำเนินการยุบโรงงานที่นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองแล้ว ทำให้โรงงานใหม่ที่อำเภอบ้านบึง มีจำนวนพนักงาน 681 คน กว่า 95% เป็นพนักงานหญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นคณูปุณ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

การจัดตั้งสหภาพแรงงานบริษัท K (ประเทศไทย)

สหภาพแรงงาน K ประเทศไทยจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 ทะเบียนสหภาพเลขที่ รย.59/2552 โดยการสนับสนุนการจัดตั้งจากที่ปรึกษาที่เป็นกรรมการจากสหภาพแรงงานของค่ายรถยนต์เป็นผู้สนับสนุน การจัดตั้งในครั้งนี้สมาชิกในช่วงแรกมีจำนวน 280 คน แต่ปัจจุบันมีสมาชิก 195 คน สหภาพแรงงานบริษัท K เป็นสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก และเป็นเครือข่ายองค์กรสมาชิกของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) (คำพิพากษาศาลฎีกา 2850/2525 และการ “ฉวยโอกาส” ของนายจ้าง โคบายเทค, 2558)

ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับนายจ้าง

ในอดีตบริษัทกับสหภาพแรงงานเคยมีปัญหาความขัดแย้งมาก่อนล่วงหน้าแล้ว 3 ครั้ง ดังนี้ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

ในปี พ.ศ. 2552 บริษัทฯ ประสบปัญหาทางธุรกิจอันมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของโลก ในครั้งนั้นบริษัทฯ ใช้การจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ พนักงานรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

ครั้งที่สอง เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555 สหภาพแรงงานเรียกร้องกรณีที่มีการโยกย้ายหน้าที่การทำงานของกรรมการลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนเจรจาข้อเรียกร้อง และอนุกรรมการสหภาพแรงงานรวม 3 คน ประกอบด้วย 1. นายวัชรินทร์ (นามสมมติ) กรรมการสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นตัวแทนเจรจาข้อเรียกร้อง โดยการโอนย้ายจากตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างานแผนก BENCH (กลึงชิ้นงานด้วยมือ) ไปรับผิดชอบเป็นหัวหน้ากิจกรรม

T-KEN (ไคเซ็น การลดต้นทุน) โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งการแต่งตั้งดังกล่าว เป็นการลดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของลูกจ้างที่เคยมีอยู่เดิม และไม่มีหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ 2. นายสมโภช (นามสมมติ) กรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นตัวแทนเจรจา โดยย้ายจากหน้าที่ ล้างชิ้นงาน (Washing) แผนก PC มาทำงานในส่วนของการเตรียมชิ้นงานส่งลูกค้า (Packing) และต่อมาเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2555 ได้ถูกย้ายมาทำหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์อย่างเดียว เมื่อเสร็จจากการขับรถโฟล์คลิฟท์แล้ว ให้นำนั่งอยู่กับที่ห้ามเดินไปไหน ถ้าจะไปได้ต้องไปห้องน้ำ หรือดื่มน้ำเท่านั้น 3. นางรัชชนก (นามสมมติ) ซึ่งเดิมได้อยู่ในแผนกวางแผนการผลิต (PC) ถูกโยกย้ายมาอยู่แผนกฝ่ายผลิต กระบวนการผลิตที่ 1 (Production) โดยทางสหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือแต่งตั้งให้ นางรัชชนก (นามสมมติ) เป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา เพื่อช่วยเหลืองานสหภาพแรงงานฯ ทั้งนี้ การย้ายหน้าที่ทำงานดังกล่าวของแผนก PC ทั้งสองคน ได้มีการรับพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว 11 เดือน มาทำหน้าที่แทนคนทั้งสอง และมีการย้ายกล้องวงจรปิดจำนวน 3 ตัว เพื่อมาติดตั้งในไลน์การผลิตในวันหยุด และ ต่อมาบริษัทฯ ได้ชี้แจงว่า การติดกล้องดังกล่าว เพื่อเป็นการป้องกันขโมยเข้ามาโจรกรรมทรัพย์สินในบริษัทฯ (คนงานโคบายเทคซุมมูม ร้องเรียนตัวแทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างถูกย้ายงาน, 2558) ผลของความขัดแย้งสามารถตกลงกันได้ โดยข้อเรียกร้องยุติในขั้นตอนการวินิจฉัยชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.) คือ ให้บริษัทฯ โยกย้ายพนักงานกลับมาทำงานในหน้าที่เดิม

ส่วนในครั้งที่ 3 ปี พ.ศ. 2556 เป็นการยื่นข้อเรียกร้องตามปกติ แต่ทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกันไม่ได้จึงเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ผลสรุปคือยุติได้ในขั้นตอนพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

ความขัดแย้งครั้งล่าสุด เกิดขึ้น เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2557 เมื่อสหภาพแรงงาน K (ประเทศไทย) ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท Kฯ เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่อง โบนัส , การปรับเงินขึ้น, ค่าอาหาร, ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น รายละเอียดของข้อเรียกร้องมี ดังนี้ (เอกธนะ (นามสมมติ), ผู้บริหาร บริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด , สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2557)

1. หมวดเงินเดือน

1.1 ขอให้บริษัทปรับเงินขึ้นประจำปี พ.ศ. 2558 ขึ้นต่ำจำนวน 5% ของค่าตอบแทน และเงินบวกพิเศษ 500 บาทเข้าฐานเงินเดือน โดยมีผลบังคับในวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2557

1.2 ขอให้บริษัทพิจารณาปรับโครงสร้างของฐานเงินเดือนตั้งแต่ระดับ

Sub Leader 1 ถึง Supervisor 3 เพิ่มขึ้นจากเดิมระดับละ 1,500 บาท

2. หมวดโบนัส

2.1 ขอให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสปลายปี พ.ศ. 2557 ช่วยเหลือพนักงาน จำนวน 4 เดือน เงินบวกพิเศษจำนวน 20,000 บาท ให้กับพนักงานทุกคน โดยไม่มีการตัดเกรด

2.2 ขอให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือโบนัสปลายปี พ.ศ. 2557 ให้กับพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 8 เดือนแต่ไม่ครบ 1 ปี ในอัตรา 50% ของเงิน โบนัสที่จ่ายให้กับพนักงาน อายุงาน 1 ปีขึ้นไป

2.3 ขอให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสกลางปี พ.ศ. 2558 ช่วยเหลือพนักงาน จำนวน 2 เดือน เงินบวกพิเศษ จำนวน 20,000 บาท ให้กับพนักงานทุกคน โดยไม่มีการตัดเกรด โดยให้จ่าย ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558

3. หมวดสวัสดิการ

4. หมวดข้อตกลงร่วม

5. หมวดแรงงานสัมพันธ์

ตัวแทนของบริษัทฯ รับขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ และเริ่มเจรจาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 และการเจรจาได้เริ่มต้นขึ้น ดังนี้ (เอกธนซ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2557 เจรจาช้อเรียกร้องครั้งที่ 1 สหภาพฯ ในฐานะตัวแทนลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องพร้อมทั้งหลักการและเหตุผลต่อประธานบริษัทฯ โดยผู้แทนของบริษัทฯ ได้รับพิจารณาและอธิบายเพิ่มเติมในเรื่อง โบนัสว่าขึ้นอยู่กับผลประกอบการว่ามีผลกำไรหรือขาดทุนในแต่ละปีเท่าไร ในส่วนของเงินบวกพิเศษนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลโครงการ ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ทางคณะกรรมการลูกจ้างได้นำเสนอและดำเนินการ ซึ่งตัวแทนสหภาพแรงงานฯ ได้ให้เหตุผลของการยื่นข้อเรียกร้องคือ ต้องการให้พิจารณาจ่ายให้พนักงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงการประเมินผลหรือผลประกอบการบริษัท เนื่องจากพนักงานทุกคนช่วยเหลือกันในการทำงานให้ถึงเป้าหมายและการจัดส่งงานให้ทันเวลา จากนั้นได้มีการอธิบายเหตุผลของการขอเปลี่ยนแปลงการจ้างอื่น ๆ โดยตัวแทนของบริษัทฯ รับทราบและเข้าใจถึงความต้องการของสหภาพแรงงานฯ แต่มีความจำเป็นต้องพิจารณาข้อเรียกร้องที่เสนอมานี้ให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจ

เมื่อเปรียบเทียบการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ในปีที่ผ่านมา กับปีนี้พบว่าข้อเรียกร้องในหมวดค่าจ้างและ โบนัสมีตัวเลขเท่ากัน ดังนี้ (เอกธนซ์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

ตารางที่ 6-5 การเปรียบเทียบข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน K (ประเทศไทย) ระหว่างปี
พ.ศ. 2556 กับ ปี พ.ศ. 2557

ข้อเรียกร้อง	ปี พ.ศ. 2556	ปี พ.ศ. 2557
1. ขึ้นค่าจ้างประจำปี	5% บวกเงินพิเศษ 500 บาท	5% บวกเงินพิเศษ 500 บาท
2. ปรับค่าตำแหน่งหัวหน้างาน	1,500 บาท	1,500 บาท
3. โบนัส(ปลายปี)	4 เดือน บวกเงินพิเศษ 20,000 บาท	4 เดือน บวกเงินพิเศษ 20,000 บาท
4. โบนัส(กลางปี)	2 เดือน บวกเงินพิเศษ 20,000 บาท	2 เดือน บวกเงินพิเศษ 20,000 บาท
5. โบนัสสำหรับพนักงานอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี	50% ของเงินเดือน	50% ของเงินเดือน
6. เบี้ยขยัน	1,000 บาท	1,000 บาท/เดือน
7. ค่าเช่าบ้าน	2,000 บาท	ไม่ขอ
8. ค่าเบี้ยกนดสาร	ไม่ขอ	1,000 บาท/ เดือน
9. ค่ากะ	ไม่ขอ	130 บาท
10.ค่าอาหาร	ไม่ขอ	1,500 บาท/ เดือน
11.ค่าอาหารช่วงเวลา O.T.	ไม่ขอ	40 บาท

การเจรจาครั้งที่ 2 กำหนดขึ้นในวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2557 โดยบริษัทแจ้งให้ผู้แทนของสหภาพแรงงานฯ ว่า หากดูจากผลประกอบการแล้วจะพบว่า บริษัทฯ ไม่สามารถจ่ายโบนัสได้ แต่จะพิจารณาช่วยเหลือพนักงานจำนวน 3% ของยอดขาย ซึ่งในปี พ.ศ. 2557 จะสามารถจ่ายโบนัสทั้งปีได้ไม่เกิน 3 เดือน (ทั้งกลางปีและปลายปี) เมื่อกลางปีจ่ายแล้ว 2 เดือน จึงทำให้ปลายปีจะจ่ายได้ไม่เกิน 2 เดือน สำหรับเงินบวกพิเศษนั้นให้เป็นที่ปรึกษาฯ และสหภาพแรงงานฯ ได้ตกลงกันได้ ตั้งแต่ตอนกลางปี 57 ว่าให้ดูจากผลของโครงการลดค่าใช้จ่ายที่กรรมการลูกจ้างทำแผนเสนอ ขอให้สหภาพได้นำเสนอผลงานเพื่อพิจารณาต่อไป สำหรับการปรับเงินเดือนได้มีการพิจารณาแบบตัดเกรด A, B, C, D, E ผลการเจรจาในครั้งนี้ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ (เอกธนัช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

การเจรจาครั้งที่ 3 กำหนดขึ้นในวันที่ 6 พฤศจิกายน 2557 เป็นการเจรจาในประเด็นการปรับค่าจ้างประจำปี ผลการเจรจาในครั้งนี้ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้

ภายหลังจากที่การเจรจาทั้งสามครั้งล้มเหลวเทคนิคการต่อรองเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง ผลผลิตของพนักงานเริ่มไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และเมื่อบริษัทฯถามถึงหัวหน้างานผู้ควบคุมงาน ว่าเหตุใดงานไม่ได้ตามเป้าหมาย หัวหน้างานแจ้งว่ามีงานเสียเยอะต้องใช้เวลาในการแก้ไขมาก ทำให้งานไม่สามารถออกตามเป้าหมายได้ เมื่อบริษัทฯ ทำการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงพบว่า เป็นคำสั่งจากหัวหน้างานในแผนกหนึ่งสั่งให้ทำผิวงานเป็นรอยแล้วปล่อยให้กระบวนการถัดไป และในขณะที่แผนกอื่น ๆ เริ่มมีกรงดการทำงานล่วงเวลาอย่างกว้างขวาง ปฏิบัติกรียาลักษณะ เรียกว่าสภาพแรงงานเริ่มใช้กลยุทธ์ Slow down ส่งสัญญาณให้พนักงานทำงานแบบเฉื่อยชา กล่าวกันว่า มีคำสั่งมาจากที่ปรึกษาสภาพแรงงานที่เป็นองค์กรแรงงานภายนอกบริษัท ที่อยู่ เบื้องหลังกลยุทธ์การเจรจาของสภาพแรงงานบริษัท K (เอกธনীช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

การเจรจาครั้งที่ 4 กำหนดขึ้นในวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 เป็นการเจรจา ในประเด็นของหมวดที่ 3 สวัสดิการ ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ข้อสรุปร่วมกันขั้นต้น

การเจรจาครั้งที่ 5 กำหนดขึ้นในวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 เป็นการเจรจาใน ประเด็นของโบนัสและเงินขึ้น ผลการเจรจาในครั้งนี้ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ สภาพแรงงานฯขอยุติการเจรจาและยื่นข้อพิพาทแรงงานต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี

ตัวแทนจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี ทำหน้าที่เป็น พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานระหว่างบริษัทฯและสภาพแรงงานฯ จำนวน 2 ครั้ง คือ ในวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 และวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2557 แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากสภาพแรงงานฯ ให้ความเห็นต่อผู้ประนอมว่า ต้องการให้บริษัทฯพิจารณาจ่ายเงิน โบนัสจากยอดขาย โดยไม่สนใจต่อดันทุน หรือผลประโยชน์ที่บริษัทฯแสดง โดยรายละเอียด การเจรจาข้อพิพาทฯ มีดังนี้

วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 เจรจาข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ 1 บริษัทได้แถลงข้อมูลให้ ผู้ประนอมและสภาพแรงงานอีกครั้ง ก่อนเริ่มต้นเจรจาใกล้ตามข้อเรียกร้องของสภาพแรงงาน สภาพแรงงานเสนอ ค่าอาหาร 1,100 บาทต่อเดือนเงื่อนไขเดิม เบี้ยขยันเหลืออัตราเดียวเดือนละ 1,000 บาท ค่าเช่าบ้าน 1,700 บาทต่อเดือนได้ตามวันทำงาน ค่าอาหารล่วงเวลา (OT) 25 , 35 ตาม ที่บริษัทเสนอ ปรับค่าจ้าง 3% + 300 โบนัสปลายปี 2557 3.5 เดือน + 12,000 บาท ไม่ตัดเกรด โบนัสกลางปี 2 เดือน + 11,000 ปรับฐานเงินเดือน Sub leader ขึ้นจากเดิมเป็น 12,500 บาท และ ค่ากะกลางคืน 130 บาท ในขณะที่บริษัทฯ เสนอค่าเช่าบ้าน 1,700 บาทต่อเดือน เงื่อนไขพนักงาน ต้องมาทำงานตั้งแต่ 16 วันขึ้นไป ค่าอาหาร 50 บาทต่อวัน จ่ายเฉพาะวันมาทำงาน เบี้ยขยันคงเดิม

3 อัตรา (500, 600, 700 บาทต่อเดือน) ค่ากะกลางคืน 115 บาทคงเดิม ปรับเงินประจำปี 57.3% มีเกรด โบนัสปลายปี 2557 จ่ายไม่น้อยกว่า 1 เดือนไม่ตัดเกรด โบนัสกลางปี (ปี58) จ่ายไม่น้อยกว่า 1 เดือนไม่ตัดเกรด การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2557 เป็นเจรจาข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ 2 โดยสหภาพได้นำเสนอการเจรจาแบบแพคเกจทั้งเงินขึ้น โบนัส และสวัสดิการ ไม่สนใจผลการเจรจาที่ผ่านมา ในขณะที่บริษัทเห็นด้วยในค่าอาหารปี 2558-2560 จำนวน 1,100/ 1,200/ 1,300 เงื่อนไขต้องมาทำงานมากกว่าเดือนละ 15 วัน ยกเว้นการใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ป่วยที่ต้องมีใบรับรองจากโรงพยาบาล และลาคลอด เบี้ยขยัน 500/ 600/ 700/ 800 บาท ค่าเบี้ยกันดารปรับเป็นค่าเช่าบ้านเดือนละ 1,700 บาท ค่ากะ 120 บาท คงเหลือการเจรจา โบนัสและเงินขึ้นประจำปีที่ยังตกลงกันไม่ได้ โดยสหภาพแรงงานยังคงยื่นข้อเสนอเดิมคือ โบนัสปลายปี 3.5 เดือน + 12,000 บาท ไม่ตัดเกรด โบนัสกลางปี 2 เดือน + 11,000 บาท ไม่ตัดเกรด ปรับค่าจ้างประจำปี 3% +250 บาท ปรับฐานเงินเดือน Sub leader ขึ้นไปจากเดิมเป็น 12,500 บาท ส่วนบริษัทฯเสนอ โบนัสปลายปี 2557 1 เดือนไม่ตัดเกรด + 5,500 บาท โบนัสกลางปี 1 เดือน + ผลประกอบการกลางปี 2558 ปรับค่าจ้างประจำปี 3% ปรับฐานเงินเดือน Sub leader ขึ้นไปจากเดิมเป็น 11,500 บาทตามเดิม (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ผู้นำแรงงานและผู้นำชมรมบริหารงานบุคคลกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ได้ประสานงานและนัดหมายให้ที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานและตัวแทนบริษัทได้พบปะเพื่อหาข้อยุติอย่างไม่เป็นทางการ แต่ไม่สัมฤทธิ์ผลโดยสหภาพแรงงานยังคงจุดยืนในส่วนเฉพาะการผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้นไม่พิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผลประกอบการที่ขาดทุน นอกจากนั้น ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานยังปรารถนถึงตัวแทนบริษัทฯ ที่มาพูดคุยในวันนี้ว่า มีอำนาจตัดสินใจหรือไม่ อย่างไรก็ตามตัวแทนบริษัทฯ ได้แจ้งขีดความสามารถในการจ่ายให้ทราบซึ่งตัวแทนฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ไม่ตัดสินใจและอ้างว่าต้องนำกลับไปคุยกับสมาชิกสหภาพแรงงาน ในขณะที่ข้อพิพาทฯ ยังไม่ยุติ ลูกจ้างของบริษัทฯ จากประเทศเวียดนามส่งพนักงานมาตรวจติดตามคุณภาพงาน ในวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ในเหตุการณ์ดังกล่าวมีสมาชิกสหภาพแรงงาน ๑ แสดงสัญลักษณ์โดยการผูกผ้าคาดศีรษะด้วยผ้าแถบสีแดงพิมพ์ชื่อสหภาพแรงงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานและระหว่างเวลาทำงาน และในวันรุ่งขึ้น(10 ธันวาคม พ.ศ. 2557) ลูกจ้างในประเทศตรวจพบชิ้นงานไม่ได้คุณภาพ และสั่งการให้บริษัทส่งพนักงานเข้าคัดแยกงาน ณ โรงงานของลูกจ้าง ปรากฏว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปคัดแยกงานได้คาดศีรษะด้วยผ้าแถบสีแดงพิมพ์ชื่อสหภาพแรงงานฯ เข้าพื้นที่ของลูกจ้าง (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์,

6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2557 บริษัทยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน (เป็นการยื่นข้อเรียกร้องสวน) เพื่อแสดงจุดยืนให้ทราบถึงขีดความสามารถในการจ่ายเพื่อหวังให้ผลการเจรจาไกล่เกลี่ยเท่ากับที่บริษัทยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้ (เอกธนัช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

1. บริษัทฯ ขอปรับเงินขึ้นประจำปี พ.ศ. 2558 โดยมีการประเมินผลปฏิบัติงานและมีอัตราการปรับเงินขึ้นเฉลี่ยแล้ว 3%

2. บริษัทฯ ขอจ่ายเงินช่วยโบนัสปลายปี พ.ศ. 2557 ให้กับพนักงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รวมแล้วจำนวน 2 เดือน เงินบวก 10,000 บาท กำหนดจ่ายไม่เกินวันที่ 25 ธันวาคม 2557

3. บริษัทฯ ขอจ่ายเงินช่วยโบนัสปลายปี พ.ศ. 2557 ให้กับพนักงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและมีอายุงานตั้งแต่ 8-11 เดือน จำนวน 3,000 บาท เป็นเงินช่วยค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา และเงินช่วยโบนัสจำนวน 1 เดือนสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีมากและผู้จัดการฝ่ายได้นำเสนอประธานอนุมัติ

4. พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 4-7 เดือน จ่ายเงินช่วยโบนัส 3,000 บาทเป็นช่วยค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา)

5. บริษัทฯ ขอไม่จ่ายเงินโบนัสกลางปี 2558 ให้กับพนักงานจนกว่าบริษัทจะมีกำไร ซึ่งบริษัทอาจจ่ายเงินช่วยโบนัสกลางปี 2558 จำนวน 1 เดือน ในกรณีผลประกอบการและเป้าหมายองค์กรเป็นไปตามที่กำหนด และสหภาพแรงงานนำเสนอโครงการลดค่าใช้จ่ายพร้อมดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ตกลงไว้

6. ขอให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบการแต่งกายโดยเคร่งครัด

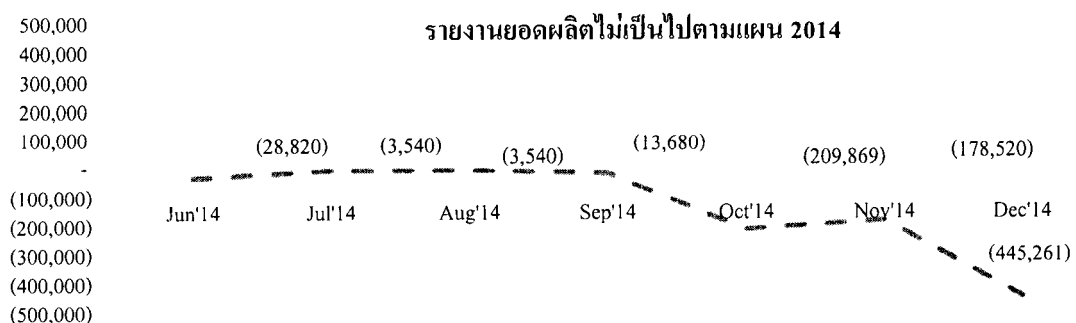
7. ขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและจะแจ้งให้พนักงานทุกคนได้ทราบ

การยื่นข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานไม่ได้แต่งตั้งตัวแทนเพื่อเจรจาในข้อเรียกร้องของบริษัทแต่ประการใด

ต่อมา พนักงานประนามจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นัดหมายให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นการไกล่เกลี่ยเฉพาะข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ 3 ไม่นำข้อเรียกร้องของฝ่ายบริษัทฯ มาเจรจาด้วย โดยสหภาพแรงงานฯเสนอขอโบนัสปลายปี 3 เดือนบวก 12,000 บาท โบนัสกลางปี พ.ศ. 2558 จำนวน 2 เดือน + เงินเพิ่ม 10,000 เมื่อยอดขาย 250 ล้านบาท การเจรจาไกล่เกลี่ยยังคงเป็นแบบแพคเกจ โดยสหภาพฯได้เสนอคงสภาพการจ้างเดิมและขอให้พิจารณาตัวเลขที่เสนอในการไกล่เกลี่ยครั้งที่ 2 แต่ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขเป็นตามเดิม

ที่บริษัทเคยจ่าย ส่วนบริษัทเสนอโบนัสปลายปี 1 เดือน บวก 10,000 บาท การันตีโบนัสกลางปี พ.ศ. 2558 จำนวน 1 เดือน กรณียอดขายถึง 400 ล้านบาทและมีผลกำไร 10% จ่าย 1.5 เดือนบวก 10,000 บาท แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ โดยพนักงานประνομันต์เจรจากรั้งถัดไปวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2558 ในวันเดียวกันบริษัทได้แจ้งพิพาทแรงงานในส่วนข้อเรียกร้องของบริษัทฯที่ยังไม่มีการเจรจา จากผลลัพธ์ที่เกิดงานเสียหายทำให้ในวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2557 บริษัทฯย้ายพนักงานจากโรงงาน สาขาที่ปิ่นทอง จำนวน 120 คน เข้ามาช่วยเหลื่องานที่มีปัญหา (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2557 พนักงานประνομันต์ไกล่เกลี่ยตามข้อพิพาทแรงงานที่แจ้งโดยบริษัทฯ โดยพนักงานประโนมขอให้รวมเรื่องข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้จึงได้นัดไกล่เกลี่ยตามกำหนดเดิมในวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2558 โดยพนักงานประโนมขอให้มีการพูดคุยกันภายในบริษัทเพิ่มเติมเพื่อให้การไกล่เกลี่ยรวดเร็วขึ้น และวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ได้มีการประชุมร่วมกันภายในบริษัท โดยสหภาพแรงงานยังคงยืนยันตัวเลขโบนัส 3 เดือน บวก 12,000 เดิมไม่เปลี่ยนแปลง ในขณะที่บริษัทยืนยันการจ่ายโบนัสเท่ากับที่ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานคือ 2 เดือนบวก 10,000 บาท ซึ่งทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้จึงให้พนักงานประโนมข้อพิพาทเป็นผู้ดำเนินการต่อ ในวันถัดมา (วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2557) ผู้บริหารบริษัทฯ ได้พิจารณาข้อมูลการผลิตพบว่า เกิดการเจ็องงานจนยอดการส่งสินค้าติดลบผิดปกติและเปอร์เซ็นต์งานเสียสูงถึง 3.94 % มากกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ 1.1% (เอกธนะ (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)



ภาพที่ 6-1 ยอดผลิตไม่เป็นไปตามแผนของบริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 6-6 ร้อยละของยอดงานสูญเสียจากการผลิตของบริษัท K(ประเทศไทย) จำกัด

	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
งานเสีย	1.42	1.40	1.63	1.53	1.68	1.78	1.65	2.23	2.55	3.16	3.81	3.94

จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้บริษัทใช้สิทธิปิดงานเฉพาะสมาชิกสภาพแรงงานจำนวน 195 คนที่เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อบริหารจัดการกำลังการผลิต การควบคุมคุณภาพ และการส่งมอบสินค้าที่ดีให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย ตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้น ไปจนกว่าบริษัทฯ และสหภาพแรงงานสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

และในระหว่างที่ปิดงาน นายจ้างมีการรับลูกจ้างเหมาค่าแรงและลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงาน แทนกลุ่มลูกจ้างที่ถูกปิดงาน (คำพิพากษาศาลฎีกา 2850/2525 และการ “ฉวยโอกาส” ของนายจ้าง โศบาเทค, 2558)

วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2557 สหภาพแรงงานฯ ตั้งเดินที่ชุมนุมในพื้นที่เอกชนบริเวณตรงข้ามกับบริษัท โดยบริษัทได้ประกาศให้พนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกลับเข้าทำงาน โดยให้ได้รับเงินช่วยโบนัสปลายปี พ.ศ. 2557 ตามหลักเกณฑ์ ขณะที่การเจรจาข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ 4 ยังคงเจรจาแบบแพคเกจ โดยปรับเปลี่ยนโบนัสและปรับลดการขอสวัสดิการ ในระหว่างที่พักการเจรจาที่ปรึกษาสหภาพแรงงานพร้อมกับชายไม่ทราบชื่อได้เปิดประตูและขึ้นไปที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นพร้อมพูดด้วยน้ำเสียงกรรโชก “เปลี่ยนมัยล่ำม (เอ่ยชื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคล) เปลี่ยนเอาล่ำม กลางมัย แปลให้ถูกหน่อย ผมบอกแล้วนะ” มีการห้ามปรามกันก่อนที่เหตุการณ์จะควบคุมไม่ได้ การเจรจาดำเนินต่อไปอีกไม่นานนัก บริษัทฯ จึงขอบันทึกการไกล่เกลี่ยและเดินทางกลับด้วยเกรงจะไม่ปลอดภัย โดยผลสรุปในการเจรจาครั้งนี้สหภาพแรงงานฯ เสนอ โบนัสปลายปี 3 เดือน + 10,000 + 2,000 บาท โบนัสกลางปี 2558 จำนวน 1.5 เดือน + ผลประกอบการ ปรับเงินขึ้น 3% + 200 ไม่ตัดเกรด สวัสดิการอื่นๆตามข้อเรียกร้องขอถอน ส่วนบริษัทฯ เสนอ โบนัสปลายปี 2 เดือน + 10,000 บาท โบนัสกลางปี 2558 ตามผลประกอบการที่มีส่วนแบ่งกำไร 10% จ่าย 1.5 เดือน + 10,000 บาท ปรับค่าจ้างประจำปีตามการเจรจาครั้งที่ 3 (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2557 สหภาพแรงงานฯ ได้ออกแถลงการณ์ฉบับที่ 1 โดยไม่ระบุรายละเอียดการเรียกร้องและแจกแจงเพียงว่าบริษัทมีกำไรแต่ไม่จ่ายโบนัส (ตามปกติจะออกแถลงการณ์โดยระบุอย่างละเอียด) ในขณะที่กลุ่มสภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ออกแถลงการณ์

ให้กำลังใจแก่สภาพแรงงานฯ คู่พิพาท และขอความร่วมมือให้สมาชิกและพันธมิตรองค์กรต่าง ๆ เข้าร่วมสนับสนุนให้กำลังใจต่อสภาพแรงงานฯ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2557 เป็นวันที่บริษัทจ่ายเงินช่วยโบนัสปลายปีแก่พนักงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มีการเจรจาข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ 5 ซึ่งการเจรจายังคงเสนอโบนัสและเงินขึ้นแบบแพคเกจ บริษัทได้เสนอจ่ายโบนัสปลายปี พ.ศ. 2557 จำนวน 2 เดือนบวกเงินเพิ่ม 10,000 บาท บวกเงินช่วยเหลือค่าเดินทางกลับบ้านปีใหม่ 2,000 บาท และบวกเงินกลับบ้านสงกรานต์ 2,000 บาท ซึ่งสภาพแรงงานฯ ได้แจ้งคณะกรรมการไต่เถียงที่เห็นว่าบริษัทปรับเพิ่มเงินบวกให้ว่า บริษัทปรับเพิ่มเลขบวกให้อีก 8,000 บาท ก็เท่าโบนัสที่สภาพแรงงานฯ ขอแล้ว ดังนั้น จึงยืนยันให้บริษัทจ่ายโบนัส 3 เดือนบวก 12,000 บาทดังเดิม จึงยังไม่สามารถตกลงกันได้ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 เจรจาข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ 6 โดยมีพนักงานประνομฯ จากสำนักแรงงานสัมพันธ์ร่วมทำการเจรจาไต่เถียงด้วย สภาพแรงงานฯ เสนอให้จ่ายโบนัสปลายปี 3 เดือนบวกเงินเพิ่ม 10,000 บาท บวกเงินช่วยเหลือค่ากลับบ้านปีใหม่ 2,000 บาท หรือจ่ายโบนัสปลายปี 43,000 บาท ทุกคน ส่วนโบนัสกลางปี 58 เสนอให้จ่าย 1.5 เดือน เงินเพิ่ม 10,000 บาทกรณียอดขาย (มกราคม-พฤษภาคม) มากกว่า 300 ล้านบาท บริษัทเสนอเงินช่วยโบนัสปลายปี 2 เดือน บวกเงินช่วยเหลือค่ากลับบ้านปีใหม่ 2,000 บาท และบวกเงินช่วยค่าเดินทางสงกรานต์ 2,000 บาท ผลการเจรจาไม่สามารถหาข้อยุติได้ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2558 เป็นช่วงหยุดเทศกาลปีใหม่

วันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2558 บริษัทประกาศให้พนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกลับเข้าทำงานโดยให้ได้รับเงินช่วยโบนัสปลายปี 2557 ตามหลักเกณฑ์ พร้อมออกแถลงการณ์ฉบับที่ 1 ให้พนักงานทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม

วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2558 เจรจาข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ 7 ตั้งแต่เวลา 10.00น. สภาพฯ เสนอให้จ่ายโบนัสปลายปี 3 เดือนบวกเงินเพิ่ม 10,000 บาท บวกเงินช่วยเหลือค่ากลับบ้านปีใหม่ 2,000 บาท หรือจ่ายโบนัสปลายปี 43,000 บาททุกคน ส่วนโบนัสกลางปี 58 รับตามหลักเกณฑ์ของบริษัท บริษัทเสนอเงินช่วยโบนัสปลายปี 2 เดือนบวกเงินช่วยเหลือค่ากลับบ้านปีใหม่ 2,000 บาท และบวกเงินช่วยค่าเดินทางสงกรานต์ 2,000 บาท ผลการเจรจาไม่สามารถหาข้อยุติได้ ในวันเดียวกันมีสมาชิกสภาพแรงงานฯ ที่ถูกบริษัทฯ ใช้สิทธิปิดงานได้เดินทางไปชุมนุมที่บริเวณหน้าสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี ผลการเจรจาปรากฏว่า บริษัทฯ ยังมีการยืนยันตัวเลขเดิม

โดยที่ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ไม่ยินยอม จนเวลาล่วงเลยมาถึงประมาณ 16.00 น. ทางสหภาพแรงงานขอเวลานอกเพื่อปรึกษาหารือกัน ทางบริษัทถูกเชิญให้ออกมารอด้านนอกห้องประชุม จากนั้นได้มีการเรียกพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่ชุมนุมด้านหน้ามาปิดล้อมผู้บริหาร มีการพูดจากระทบกระทั่ง เสียคดี ช่มชู้ ต่อว่าผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารชาวไทยจึงได้โทรไปหาเจ้าหน้าที่ผู้ใกล้ชิดของจังหวัดชลบุรีให้ทราบถึงปัญหา จากนั้นพนักงานประνομได้ออกมาพร้อมกับตัวแทนสหภาพแรงงาน โดยขอให้ผู้ชุมนุมถอนกำลังกลับไปเดิม แต่ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานที่มาจากบุคคลภายนอกได้มาพูดจาลักษณะคล้ายการข่มขู่ว่า ให้ประชุมรีบๆ จบเพราะตัวที่ปรึกษาเองไม่สามารถคุมเกมได้แล้ว จากนั้นพนักงานประνομฯ ได้ให้ทางผู้บริหารไปอยู่อีกห้องหนึ่ง ซึ่งบรรยากาศตอนนั้น ตัวแทนฝ่ายบริษัทฯ ไม่อยากจะเจรจาต่อแล้วเนื่องจากหวาดกลัวจากการถูกทำร้าย อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ไม่ให้เกิดการต่อต้านจากพนักงาน จนอาจเกิดการปิดล้อมหรือกระทำการใด ๆ ที่เสี่ยงต่อการถูกสลายการจลาจลจนนำไปสู่การบาดเจ็บได้ ตัวแทนฝ่ายบริษัทฯ จึงได้กลับเข้าไปรอที่ห้องประชุม เพื่อรอผลการเจรจาของพนักงานประνομกับตัวแทนสหภาพแรงงานฯ ระหว่างนั้นได้มีการส่งไลน์ โพสต์ข้อความทางเฟสบุ๊คส์ แสดงภาพการปิดล้อมผู้บริหารและเรียกระดมพลเข้ามาช่วย มีการปิดกั้นตรวจรถเข้าออก โดยผู้จัดการฝ่ายบริหารของท่าเรือแห่งหนึ่ง ได้ถูกตรวจค้นก่อนออก เวลาประมาณ 20.00 น. ขณะที่ตัวแทนบริษัทฯ รอผลการประชุมระหว่างพนักงานประνομกับตัวแทนสหภาพแรงงานปรากฏว่าผู้ชุมนุมที่อยู่ภายนอกซึ่งมีทั้งสหภาพแรงงานฯ คู่เจรจา ผู้นำแรงงานและสมาชิกจากสหภาพแรงงานจากบริษัทฯ อื่น ๆ ได้ปลุกมวลชนและชักชวนการปิดล้อม โดยให้ผู้ชายปิดจุดทางเข้าออกด้านหลัง ในระหว่างนั้นมีทหารรักษาการณ์จำนวน 6 นาย ปลัดอำเภอศรีราชาเข้ามาดูความปลอดภัยและเตรียมความพร้อมในการนำนายจ้างออกจากพื้นที่ รองประธานสหภาพแรงงานฯ ที่เป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ ได้เข้ามาพบนายจ้างและอาสาเป็นคนกลางในการพูดคุยกับตัวแทนสหภาพแรงงานฯ (เอกธन्छ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

บริษัทฯ ได้แจ้งถึงปัญหาที่ไม่สามารถตกลงกันได้เนื่องจากการไม่รับฟังเหตุผลของตัวแทนสหภาพแรงงานฯ และที่สำคัญคือการเชื่อฟังที่ปรึกษาที่ไม่เข้าใจต่อสถานการณ์ของบริษัทฯ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้เสนอให้รองประธานสหภาพแรงงานฯ ที่เป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ ได้เจรจากับสหภาพแรงงานฯ คู่พิพาทให้ทบทวนบทบาทและคำแนะนำของที่ปรึกษาแรงงานจากบุคคลภายนอกเพื่อให้สามารถเจรจาต่อได้ และให้นำเสนอผู้บริหารของสยามเดิน โช่อันุมัติและทราบการเข้ามามีส่วนร่วมในครั้งนี้ด้วย (เอกธन्छ (นามสมมติ), ผู้บริหาร บริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2557)

แต่ในระหว่างนั้นพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่เลิกงานและปฏิบัติงาน
 กะกลางคืนได้มีการชักชวนกันมาที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อมาช่วย
 ผู้บริหารออกจากพื้นที่ปิดล้อม ผู้บริหารจึงได้รับประสานงานระงับการดำเนินการไว้ก่อน
 ส่วนรองประธานสหภาพแรงงานฯ ที่เป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ ได้กลับออกไปโดยไม่มีผลดำเนินการ
 ใด ๆ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

จนเวลา 02.30 น. พนักงานประนอมต้องการให้ตัวแทนทั้งสองฝ่ายคุยกันเองเพื่อเปิดใจ
 ถึงปัญหาที่แท้จริง และวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งพบว่า ตัวเลขยอดขายของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน
 ทำให้ต่างฝ่ายก็ยืนยันว่าของตนเองถูกต้อง จึงทำให้ตัวแทนฝ่ายบริษัทฯ เสนอให้ยุติการเจรจาและ
 ต้องการผู้ชี้ขาด ตัวแทนสหภาพแรงงานนำโดยรองประธานสหภาพแรงงานฯ เห็นชอบที่จะมีผู้
 ชี้ขาด ตัวแทนบริษัทฯ จึงได้แจ้งต่อ พนักงานประนอมว่าทั้งสองฝ่ายต้องการผู้ชี้ขาด ดังนั้น พนักงาน
 ประนอมได้เดินกลับไปหาสหภาพ กลับได้รับคำตอบว่าไม่เอาไม่ต้องการขอคุยกันเองดีกว่า
 (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

บริษัทฯ จึงยุติการไกล่เกลี่ยและทำบันทึกการไกล่เกลี่ยครั้งที่ 7 ซึ่งได้มีการลงนาม
 จากพนักงานประนอมและฝ่ายนายจ้างแล้ว เมื่อนำไปให้ฝ่ายลูกจ้างกลับไม่ยอมลงบันทึกและคงปิด
 ประตูทางเข้าอาคารสำนักงาน ไม่ให้นายจ้างออก พนักงานประนอมพยายามไกล่เกลี่ยอีกครั้งใน
 เวลาประมาณ 03.30 น. โดยพนักงานประนอมได้เสนอให้รวมเงินค่าเดินทางสงกรานต์กับปีใหม่
 เข้าด้วยกันเพื่อช่วยบรรเทาการขาดรายได้ช่วงปีดังกล่าวให้กับพนักงาน และนำไปปรึกษากับตัวแทน
 สหภาพแรงงาน แต่ตัวแทนสหภาพเปลี่ยนไปเปลี่ยนมา จนกระทั่งเวลาประมาณ 10.20 น. ของ
 วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2558 พนักงานประนอมท่านหนึ่ง ได้สรุปว่าวันนี้ไม่จบ เพราะสหภาพ
 เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาทำให้เริ่มจะหมดความอดทน จึงได้ให้ทางผู้บริหารเตรียมตัวออกจากสวัสดิการ
 คุ้มครองแรงงาน (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

จากนั้น ทางผู้บริหารได้เดินลงมาจากชั้น 2 ในขณะเดียวกัน มีเจ้าหน้าที่จากสำนักงาน
 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเชิญพนักงานประนอมท่านนี้กลับไปห้องประชุมที่ตัวแทน
 สหภาพอยู่เพื่อจะประชุมอีกครั้ง โดยขอให้ผู้บริหารรอที่ชั้นล่างก่อน จากนั้นไม่ถึง 5 นาที พนักงาน
 ประนอมท่านนี้กลับมาพร้อมกับเอกสารบันทึกข้อตกลงที่ทางสหภาพเซ็นยินยอมตามข้อตกลง
 เงินช่วยโบนัสปลายปีจำนวน 2 เดือนบวก 14,000 บาท ตามข้อเสนอที่พนักงานประนอมได้เสนอ
 รวมเงินช่วยค่าเดินทางปีใหม่และสงกรานต์เข้าด้วยกัน (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์,
 6 กุมภาพันธ์ 2557)

ข้อยุติในวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2558 ที่กล่าวมาได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงสภาพ
 การจ้าง ซึ่งมีผลผูกพันเฉพาะผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจำนวน 195 คนเท่านั้น ตั้งแต่วันที่ 10

มกราคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2559 ทั้งนี้ ข้อตกลงหนึ่งระบุว่า บริษัทตกลงให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป โดยให้ลูกจ้างไปรายงานตัวในวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2558 เพื่อเข้าทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกา 2850/2525 และการ “ฉวยโอกาส” ของนายจ้างโคบาเทค, 2558)

แต่เมื่อลูกจ้างไปรายงานตัวกลับ พบว่า บริษัทฯ ได้ให้ลูกจ้างเซ็นหนังสือสัญญายินยอมรับทราบเงื่อนไขการว่าจ้างก่อนเข้าทำงาน รวมทั้งกำหนดให้ลูกจ้างกลุ่มนี้กลับไปปรับทัศนคติทางด้านความรุนแรงและทางด้านจิตใจที่บ้านตั้งแต่วันที่ 15–20 มกราคม พ.ศ. 2558 และให้กลับมารายงานตัวอีกครั้งในวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2558 (คำพิพากษาศาลฎีกา 2850/2525 และการ “ฉวยโอกาส” ของนายจ้างโคบาเทค, 2558)

วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2558 หลังจากที่ลูกจ้างกลับมารายงานตัวอีกครั้ง บริษัทฯ ได้ให้ลูกจ้างทั้ง 195 คนนี้ ไปนั่งในเต็นท์ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้ที่บริเวณด้านหลังโรงงาน โดยไม่มีการมอบหมายงานให้ทำแต่อย่างใด อีกทั้งยังมีการจัดเตรียมน้ำดื่มพร้อมสุขาเคลื่อนที่ไว้ให้จำนวน 5 ห้อง (คำพิพากษาศาลฎีกา 2850/2525 และการ “ฉวยโอกาส” ของนายจ้างโคบาเทค, 2558)

บทวิเคราะห์ความขัดแย้งของสหภาพ K(ประเทศไทย) กับบริษัท

ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ารับฟังการประชุมชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจยานยนต์และชิ้นส่วน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ซึ่งที่ประชุมได้หยิบยกกรณีศึกษาข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของบริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด ที่ประชุมได้อภิปรายกันอย่างกว้างขวางสามารถสรุปประเด็นข้อขัดแย้งได้ ดังนี้

1. คณะกรรมการสหภาพแรงงาน K ชุดนี้เพิ่งได้รับการเลือกตั้งขึ้นใหม่มีกรรมการเก่าที่อยู่ในชุดนี้เพียงแค่ 2 ท่าน ทั้งหมดยังไม่เคยผ่านการอบรมใดๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จากภาครัฐโดยตรง จึงทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรอง

2. จำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่เป็นสมาชิก มีอัตราให้เคียงกัน กล่าวคือ พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีจำนวนร้อยละ 49 ของพนักงานทั้งหมด ในขณะที่พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกมีจำนวนร้อยละ 51 ของพนักงานทั้งหมด ลักษณะที่มีจำนวนใกล้เคียงนี้เองจึงทำให้ผู้บริหารบริษัทฯ มองว่า สมาชิกสหภาพแรงงานไม่ใช่เสียงข้างมากในบริษัทฯ อาจจะไม่มีคามชอบธรรมในการเจรจันัก อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีภายในบริษัทฯ บริษัทฯ จึงรับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไว้เพื่อดำเนินการตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

3. การไม่มีข้อสรุปที่เป็นเอกภาพของสหภาพแรงงานฯ เกิดจากต้นเหตุในหลากหลายประการ อาทิ การเจรจาที่ขาดพื้นฐานความสุจริตใจ หรือการใช้ที่ปรึกษาแรงงานที่มีประวัติด้าน

ความก้าวร้าว ไม่คำนึงถึงสภาพธุรกิจที่เกิดขึ้น มุ่งหวังเพียงให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบโดยไร้เหตุผล ไม่สนใจว่า หากได้รับชัยชนะในการเจรจาแล้วผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรจะเป็นเช่นไร ตลอดจน ปราศจากจุดยืนในข้อสรุปที่เป็นเอกภาพมีการเปลี่ยนไปเปลี่ยนมาของข้อเรียกร้องจนเป็นเหตุให้การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้

4. คณะกรรมการสหภาพแรงงานบางส่วน ไม่เห็นด้วยกับการกระทำของที่ปรึกษาที่มีพฤติการณ์รุนแรงก้าวร้าว ไม่มีจุดยืนที่ชัดเจน

5. สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ถึง 180 คนจากจำนวนสมาชิกทั้งหมด 195 คนทำให้ระดับความรุนแรงไม่มากนัก

วิเคราะห์กรณีศึกษาสหภาพแรงงาน บริษัท K (ประเทศไทย) โดยผู้วิจัย

1. ปัจจัยที่นำไปสู่ความขัดแย้ง

1.1 เมื่อพิจารณาจากเหตุการณ์ความขัดแย้งของบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ในอดีตพบว่า ความขัดแย้งเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ในเรื่องที่ว่าบริษัทฯ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพียง 75% ของค่าจ้างปกติโดยอาศัยวิกฤติเศรษฐกิจมาเป็นสาเหตุในการลดค่าจ้าง จากนั้นมาเกิดกรณีการโยกย้ายพนักงานและลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมทำให้เกิดกระแสความไม่ไว้วางใจที่สหภาพแรงงานฯ มีต่อผู้บริหารเพิ่มขึ้น โดยสังเกตจากการที่พนักงานแสดงสัญลักษณ์ด้วยการไม่เข้าทำงาน (Strike) เหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความไม่ไว้วางใจที่สหภาพแรงงานฯ มีต่อบริษัทฯ ได้แก่ การเจรจาข้อเรียกร้องในปี พ.ศ. 2556 เป็นความขัดแย้งในครั้งที่ 3 ซึ่งถือว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้องตามปกติ แต่ทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกันไม่ได้จนทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ผลสุดท้ายสามารถยุติได้ในขั้นตอนพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน

1.2 ข้อค้นพบอีกประเด็นคือ แม้ว่าข้อกำหนดตามพรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องการให้ฝ่ายสหภาพแรงงานกับนายจ้างตกลงกันโดยผ่านกระบวนการข้อเรียกร้อง และยังกำหนดช่องทางสำหรับกรณีที่เกิดตกลงกันไม่ได้และพัฒนาไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งต้องมีพนักงานประณอมที่มาจากภาครัฐทำหน้าที่ประณอมข้อพิพาทนั้น ๆ ก็ตาม แต่จากกรณีศึกษานี้เห็นได้ว่าทั้งสองฝ่ายได้ใช้เทคนิควิธีการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการเจรจาและยืนอยู่บนผลประโยชน์ของฝ่ายตนอย่างไม่ลดละ โดยไม่พยายามใช้เหตุผลและสภาพความเป็นไปได้ในธุรกิจมาเป็นพื้นฐานในการพูดคุย ทำให้การเจรจาตามกระบวนการล้มเหลว ลักษณะประเด็นในการเรียกร้องเน้นที่ค่าจ้างและโบนัส เป็นสำคัญ ส่วนในหมวดสวัสดิการถือว่าเป็นส่วนประกอบในการเจรจาที่ได้ตกลงกันระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัทฯ ไว้ก่อนหน้าโดยให้บริษัทฯ สามารถปรับสวัสดิการให้เหมาะสมและความสัมพันธ์กับสภาวะเศรษฐกิจซึ่งโดยปกติสหภาพแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกจะให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการเป็นเรื่องรอง เพราะถือว่าบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับจ่ายสวัสดิการ

มีอัตราใกล้เคียงกันยกเว้นนายจ้างบางรายอาจประสบปัญหาในเรื่องจำนวนการจ่ายสวัสดิการ บางรายการ นายจ้างอาจยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างผ่านสหภาพแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสวัสดิการ บางรายการ แต่ในกรณีนี้ในภาคตะวันออกถือว่าน้อยมาก แต่การที่สหภาพแรงงานฯ ขอให้ การเจรจาในรอบที่เกิดข้อพิพาทแรงงานแล้วเป็นการเจรจาแบบ Package โดยให้ยุยค่าจ้าง โบนัส กับพร้อมกับสวัสดิการ ทั้ง ๆ ที่เรื่องสวัสดิการได้สรุปไปแล้วในชั้นเจรจาก่อนหน้า ทำให้ข้อพิพาท หาทงออกไม่ได้ การเจรจาจึงอยู่บนพื้นฐานของความไม่สุจริตใจ ซึ่งถือว่าเป็นมูลเหตุอีก ประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในที่สุด

1.3 เกิดความขัดแย้งในแง่ของความคิดของแต่ละฝ่าย กล่าวคือ ฝ่ายบริษัทฯ แจ้งต่อ สหภาพแรงงานว่าขาดทุน เพราะผู้ส่งสินค้าขอให้ลดราคา 3% ทุกปีเป็นเวลา 5 ปี ในขณะที่บริษัทฯ มีการทำงานล่วงเวลาเต็มประสิทธิภาพทุกวัน ทำให้สหภาพแรงงานฯ มองว่า ผู้บริหารแสดงข้อมูล ที่ไม่เป็นความจริง

1.4 การใช้ที่ปรึกษาจากบุคคลภายนอกที่ไม่สนใจและรับรู้สถานการณ์ทางธุรกิจอย่าง แท้จริงซึ่งจะส่งผลทำให้แนวความคิดการเจรจาแข็งขึ้นไม่ยอมลดราคาอาจจนเกิดปัญหาแรงงานในที่สุด

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความขัดแย้งคือ การสะสมของปัญหาระหว่างกัน ใน อดีตทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน การเจรจาอยู่บนพื้นฐานความไม่สุจริตใจว่า ทั้งสองฝ่าย ได้ใช้เทคนิควิธีการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการเจรจาและยืนอยู่บนผลประโยชน์ของฝ่ายตน อย่างไม่ลดละ โดยไม่พยายามใช้เหตุผลและสภาพความเป็นไปได้ในธุรกิจมาเป็นพื้นฐานใน การพูดคุย ทำให้การเจรจาตามกระบวนการล้มเหลว ความขัดแย้งในแง่ของความคิดของแต่ละฝ่าย และการใช้ที่ปรึกษาจากบุคคลภายนอกที่ไม่สนใจและรับรู้สถานการณ์ทางธุรกิจอย่างแท้จริง

2. บทบาทของผู้นำ: ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

2.1 ในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับ บทบาทของผู้นำซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแล้วในบทที่ 5 ซึ่งส่วนใหญ่จำกัดอยู่ที่ตัวผู้นำสหภาพและ คณะกรรมการสหภาพ สมาชิกสหภาพส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้เข้ามาเกี่ยวข้องหรือสนใจ จะให้ ความสนใจก็ต่อเมื่อมีเรื่องหรือมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ของตน บทบาทของ แกนนำสหภาพมีส่วนสำคัญต่อการความเติบโตหรือความล้มเหลวของสหภาพด้วย

ผู้นำสหภาพแรงงาน มีบทบาทสำคัญต่อการความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เพราะเป็นผู้กำหนดการเคลื่อนไหว หรือกิจกรรมของสหภาพ การเลือกผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญ รูปแบบการคัดเลือกผู้นำมีความแตกต่างกัน บางแห่งพิจารณาจากบุคคลิกของผู้นำ บางแห่งพิจารณา จากเนื้อหาสาระ และผลงานของผู้นำในอดีตบางแห่งเป็นการสืบทอดทายาทจากผู้นำชุดเดิม หรือถูกวางตัวจากแกนนำภายนอก

สหภาพแรงงาน K มีลักษณะวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ในสังคมของสหภาพแรงงาน ในภาคกล่าวคือสหภาพแรงงาน K เกิดจากระบบอุปถัมภ์ระหว่างแกนนำสหภาพแรงงานที่มีชื่อเสียงที่เข้ามาเป็นที่ปรึกษาให้กับสหภาพแรงงานในบริษัทต่าง ๆ และที่ปรึกษาเหล่านี้จะมีบทบาทและอิทธิพลอย่างมากต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมหรือวางแผนในการเรียกร้องและวางกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง และสหภาพแรงงานต่าง ๆ มักจะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม หากสหภาพแรงงานใดได้ที่ปรึกษาดีจะทำให้สหภาพแรงงานนั้นได้ประโยชน์ แต่หากที่ปรึกษาไม่ดีจะส่งผลให้สหภาพแรงงานนั้นล้มเหลวได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณะกรรมการของสหภาพแรงงาน K ประเทศไทยเป็นคนใหม่ส่วนใหญ่จะมีกรรมการเก่าเพียงแค่ 2 ท่านเท่านั้น ยิ่งทำให้บทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานฯ ตกไปอยู่กับที่ปรึกษาภายนอกเป็นส่วนใหญ่

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงาน K ประเทศไทยท่านนี้เคยให้คำแนะนำกับสหภาพแรงงานฯ ของบริษัทฯ ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศไทย ในลักษณะเดียวกันกับสหภาพแรงงาน K โดยไม่ได้คำนึงถึงสภาพความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ผลลัพธ์ก็ปรากฏอยู่แล้วในสังคมแรงงานว่าเป็นการเรียกร้องที่เกินกว่าเหตุ เหตุการณ์ยุติที่การวินิจฉัยชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์(ค.ร.ส.) คือ ฝ่ายบริษัทฯ ไม่มีความผิด (เอกธนัช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

2.2 ผู้นำของสหภาพแรงงานเป็นคนใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการเจรจา และยังไม่กล้าตัดสินใจ ยังคงต้องรับฟังที่ปรึกษาภายนอกเป็นส่วนใหญ่

2.3 การใช้อำนาจของผู้นำโดยปราศจากการประนีประนอม อาจส่งผลดีในบางครั้ง แต่จะส่งผลเสียในที่สุด กรณีของบริษัท K(ประเทศไทย) จำกัด ที่ปรึกษาจากภายนอกของสหภาพแรงงานใช้วิธีการเข้มแข็งกดดันเรียกร้องให้สมาชิกสหภาพแรงงานรวมตัวกันเพื่อกดดันฝ่ายบริหารให้ยินยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง แต่ต่อมาที่ปรึกษาคนเดียวก็เข้าไปข่มขู่ฝ่ายบริษัทฯ ในห้องเจรจาซึ่งถือว่าเป็นการผิดมารยาทในการเจรจาเป็นอย่างยิ่ง ทำให้บรรยากาศในการเจรจาเสียหายเต็มไปด้วยความหวาดระแวงด้วยเกรงว่าจะไม่ปลอดภัย

2.4 ผู้นำต้องสามารถคุมสถานการณ์ให้อยู่ต้องประสานข้อมูลฝ่ายตนให้ชัดเจนและมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา กรณีศึกษาที่เห็นได้ชัดว่า การที่สหภาพแรงงานใช้วิธีการเจรจาแบบ Package ทำให้ฝ่ายบริหารสับสนว่าอีกฝ่ายหนึ่งต้องการอะไรกันแน่ เพราะข้อมูลของสหภาพฯ ยังสับสนและไม่สามารถประเมินงบประมาณที่ต้องใช้ได้

2.5 อิทธิพลของผู้นำในการใช้จุดอ่อนของสมาชิกเป็นเครื่องมือแบบ Hit the point กล่าวคือ การที่บริษัทฯ ให้นักงานทำงานล่วงเวลาตลอดทั้งปี ทำให้พนักงานลืมนึกไปว่าตนเองมีเงินเดือนที่แท้จริงเท่าไรเพราะรายได้ที่ปรากฏในสลิปเมื่อเวลาเงินเดือนออกเป็นตัวเลขที่รวม

การทำงานล่วงเวลาไปด้วย ผลที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานใช้จ่ายเงินเกินตัวจนทำให้เกิดหนี้สิน และเป็นจุดอ่อนสำคัญที่ทำให้ที่ปรึกษาใช้ประเด็นนี้เป็นประเด็นให้พนักงานคล้อยตามเมื่อต้องการให้พนักงานต้องการทำอะไรบางอย่างหรือการใส่ความเพื่อให้พนักงานเข้าใจบริษัทฯ ผิด ๆ (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557)

2.6 บทสรุปในการเจรจาของวันที่ 10 มกราคม 2557 นั้น คือบทสรุปเดียวกับข้อเสนอที่บริษัทฯ ให้ไว้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2557 ส่งผลให้สมาชิกสูญเสียโอกาสในหลากหลายด้าน อาทิ การได้รับเงินโบนัสก่อนกลับไปภูมิลำเนาของตนเองในช่วงเทศกาลปีใหม่ และอาจส่งผลต่อหน้าที่การงานในที่สุด ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่า การรับฟังที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ ที่ปราศจากข้อมูลและเหตุผลทำให้เกิดผลกระทบมากมาย นั่นเอง

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำถือว่าปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้กำหนดการเคลื่อนไหว หรือกิจกรรมของสหภาพ ในกรณีสหภาพแรงงาน K ผู้นำเป็นคนกลุ่มใหม่ที่เพิ่งเข้ามารับตำแหน่งยังไม่มีบารมีมากนักคงต้องพึ่งพาที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นหลัก ขณะที่การใช้อำนาจของผู้นำต้องมีลักษณะจากการมากกว่าข่มขู่ คุกคาม และต้องสามารถคุมสถานการณ์ให้อยู่ต้องประสานข้อมูลฝ่ายตนให้ชัดเจนและมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา

วัฒนธรรมกับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

ระบบวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นถึงพลังของวัฒนธรรมที่ปรากฏในการเจรจาข้อพิพาทหลายประการ ดังนี้

1. ผู้เข้าร่วมชุมนุมในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2558 มีจำนวนเพียง 87 คน ยังไม่ถึงร้อยละ 50 ของสมาชิกสหภาพแรงงานที่มี 195 คน แสดงให้เห็นว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่ไม่ได้ร่วมชุมนุมซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าไม่สนับสนุนการเข้าร่วมชุมนุมในครั้งนี้ เป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้เสนอแล้วในบทที่ 5 ว่ามีลักษณะเป็นวัฒนธรรมความเกรงใจของผู้อุปถัมภ์กับผู้ถูกอุปถัมภ์ วัฒนธรรมการเคารพต่อผู้ใหญ่ ผู้มีพระคุณ และวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ตนเองและผู้อื่นที่ต้องยึดถือและปฏิบัติในฐานะสมาชิกกลุ่ม เช่น การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา การอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด วัฒนธรรมดังกล่าวมีส่วนสำคัญทำให้ความขัดแย้งลดลงเช่นกัน

2. มีข้อเสนอจากฝ่ายบริษัทฯ ที่ต้องการให้ข้อพิพาทได้รับการวินิจฉัยจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.) ปรากฏว่า ประธานสหภาพแรงงานฯ ไม่ต้องการให้ยื่น พร้อมแจ้งเหตุผลว่าต้องการคุยกันเองมากกว่า ส่วนรองประธานสหภาพแรงงานฯ ต้องการให้ยื่น ในขณะที่ที่ปรึกษาแรงงานฯ ไม่ต้องการให้ยื่นเช่นกัน โดยที่ปรึกษาท่านนี้ให้เหตุผลว่า ไม่เชื่อมั่นใน (เอกธนะ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2557) ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยเห็นถึงวัฒนธรรมความเกรงใจของผู้อุปถัมภ์กับผู้ถูกอุปถัมภ์ วัฒนธรรมการเคารพต่อผู้ใหญ่ ผู้มีพระคุณ และวัฒนธรรมการอยู่

ร่วมกัน ซึ่งถือว่าวัฒนธรรมมีส่วนช่วยในการตัดสินใจในบางเรื่องให้ลดบรรยากาศความขัดแย้งได้

3. ในบทบาทของภาครัฐ ในการยุติข้อขัดแย้งครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นถึงความพยายามของพนักงานประνομซื้อพิพาทซึ่งเป็นคนของหน่วยงานรัฐที่ทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และพยายามยึดหลักในการปฏิบัติตามกฎหมาย แม้ว่าจะมีตัวแปรอื่นๆที่ทำให้การเจรจาเกิดความยุ่งยากก็ตาม อาทิ กระบวนการตัดสินใจของฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ความก้าวร้าวของที่ปรึกษาและตัวแทนของสหภาพแรงงาน เป็นต้น พนักงานประโนมพยายามใช้มิติของเหตุผล หลักความถูกต้อง และยุติธรรมเข้ามาแก้ไขเพื่อไม่ให้สูญเสียความเป็นกลาง แต่การยุติข้อพิพาทกรณีนี้อาจจะเห็นความโน้มเอียงของพนักงานประโนมซื้อพิพาทที่ไปทางฝ่ายบริษัทฯ บ้าง แต่ในประเด็นของความถูกต้องแล้วมีโอกาสที่พนักงานประโนมฯจะเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หากผู้เจรจาจะไม่มีเหตุผลและไม่รับฟังกัน (จิรวัดน์ จุลศิริวัฒนวงศ์, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2557) ในข้อเท็จจริง บทสรุปที่เกิดขึ้นฝ่ายสหภาพแรงงานฯก็ยังคงได้รับเพิ่มเติมส่วนที่บริษัทฯสามารถให้ได้ คือ เงินช่วยโบนัสปลายปีจากจำนวนที่บริษัทฯสามารถให้ได้คือ 2 เดือนบวกเงินพิเศษ 10,000 บาท เป็น 2 เดือนบวกเงินพิเศษ 14,000 บาท ซึ่งเป็นข้อเสนอที่พนักงานประโนมได้เสนอรวมเงินช่วยค่าเดินทางปีใหม่และสงกรานต์เข้าด้วยกัน แสดงให้เห็นบทบาทของพนักงานประโนมในการยุติข้อขัดแย้งนี้ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นถึงวัฒนธรรมความเห็นอกเห็นใจ การลดบรรยากาศการเผชิญหน้ากันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ผู้วิจัยได้นำเสนอแล้วในบทที่ 5

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมมีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง เพราะวัฒนธรรมทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันแบบเกรงอกเกรงใจระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้ถูกอุปถัมภ์ วัฒนธรรมมีส่วนช่วยในการตัดสินใจในบางเรื่องให้ลดบรรยากาศความขัดแย้งได้

กรณีศึกษาบริษัท K (ประเทศไทย) จำกัด มีพื้นฐานจากความขัดแย้งในอดีตที่สะสมมาจนถึงปัจจุบัน แม้บางประเด็นจะได้รับการแก้ไขโดยระบบการเจรจาต่อรองกัน หรือให้ภาครัฐมาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยและก็ตาม แต่ความไม่พอใจยังคงฝังในความรู้สึกของลูกจ้าง การจัดตั้งสหภาพแรงงานคือผลลัพธ์จากความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้ช่วยสถานการณ์หลาย ๆ อย่างผ่อนคลาย เพราะในความเป็นจริงแล้ว สหภาพแรงงาน K ประเทศไทยไม่ใช่ตัวแทนของพนักงานทั้งหมดของบริษัทฯ เมื่อเทียบอัตราส่วนแล้วสมาชิกสหภาพแรงงานฯมีเพียงร้อยละ 28 ของพนักงานทั้งหมดไม่ได้ ดังนั้น การเจรจาต่อรองจึงขาดน้ำหนักเพราะไม่อาจกล่าวได้ว่า คือ เสียงของสมาชิกสหภาพ คือเสียงของพนักงานทั้งหมด แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมความเกรงใจของพนักงานที่มีต่อผู้บริหาร ยังคงมีอิทธิพลอยู่ การใช้ที่ปรึกษาแรงงานภายนอกมีผลเสียมากกว่าผลดี กล่าวคือ ที่ปรึกษานอกไม่ทราบถึงลักษณะธุรกิจที่แท้จริง กล่าวคือ ไม่ทราบถึงผลประกอบการที่ถูกต้อง ไม่ทราบข้อตกลงทางการค้าที่บริษัท ฯ มีต่อคู่ค้า ไม่ทราบวัฒนธรรมองค์กร และไม่ทราบถึงความผูกพันของ

พนักงานที่มีต่อบริษัทฯ ทั้งในเชิงปริมาณและทัศนคติว่ามีอย่างน้อยเพียงใด ทำให้คำแนะนำของที่ปรึกษาขึ้นอยู่กับจุดที่แข็งแกร่งไม่มีหลักประนีประนอม อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็สามารถยุติลงได้โดยไม่มีความรุนแรงเกิดขึ้น เพราะอิทธิพลทางวัฒนธรรม อาทิ ความเกรงใจของผู้อุปถัมภ์และผู้ถูกอุปถัมภ์ มีส่วนช่วยในการลดความรุนแรงนั่นเอง

กรณีศึกษาสหภาพแรงงานบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ

บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง บริษัทรถยนต์ค่ายอเมริกา และ บริษัทรถยนต์ค่ายญี่ปุ่น ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540

ยุคเริ่มต้นของการดำเนินกิจการ บริษัทมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และในการสรรหาพนักงานเข้ามาทำงานที่มีความต้องการเป็นจำนวนมากรวมถึงผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานประกอบรถยนต์ ซึ่งจะช่วยลดเวลาในการฝึกอบรมความรู้ในการทำงาน บริษัทจึงได้รับผู้ที่เคยทำงานมาจากบริษัทรถยนต์อื่น ๆ โดยมีค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จูงใจพนักงาน ต่อมาเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในประเทศไทยทำให้นายจ้างพยายามลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้องค์กรอยู่รอด มาตรการเหล่านั้น ได้แก่ ชะลอการปรับเงินเดือนขึ้นจากที่เคยปรับเงินเดือนขึ้นประจำปีคือ เดือนเมษายนของทุกปี ซึ่งในปี พ.ศ. 2552 เดือนเมษายน ไม่มีการปรับเงินเดือน รวมทั้งมาตรการลดค่าใช้จ่าย ทำให้ลูกจ้างมีความกังวล และไม่แน่ใจว่าสวัสดิการต่าง ๆ จะยังคงเหมือนเดิมหรือไม่ ประกอบกับการบริหารจัดการภายในองค์กร ทำให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงได้ปรึกษากับองค์กรภายนอกและได้รับคำแนะนำให้ยื่นข้อเรียกร้องและจดทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยมีแกนนำในการก่อตั้ง 7 คน โดยได้รับการสนับสนุนจากสหพันธ์แรงงานยานยนต์ แห่งประเทศไทย ทางสหพันธ์ฯ ได้แนะนำให้กลุ่มแกนนำเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่สหพันธ์ยานยนต์ สาขาสุมทราปราการ โดยทางสหพันธ์ฯ เป็นผู้จัดหาวิทยากรมาเป็นผู้ให้ข้อมูล ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งขณะทำงานใช้เวลาในการศึกษารูปแบบการจัดตั้งสหภาพแรงงานกว่า 2 เดือน

เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 จึงได้ยื่นขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีผู้ก่อการจัดตั้งจำนวน 10 คน ในระหว่างการยื่นขอจดทะเบียนสหภาพนั้นขณะทำงานได้ยื่นข้อเรียกร้องในนามของพนักงาน โดยมีพนักงานของบริษัทที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ร่วมลงรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง มากกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในมาตรา 13 โดยครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ก่อการที่เป็นตัวแทนในการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และพนักงานที่ลง

ลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง โดยทำการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ในช่วงระยะเวลาที่เจรจาข้อเรียกร้องนั้นคณะทำงานได้รับสมัครสมาชิกสหภาพฯ อย่างต่อเนื่อง ในช่วงแรกมีสมาชิกจำนวน 105 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 200 คน จากนั้นในวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2552 จึงได้เปิดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ณ หอประชุมของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารงานสหภาพชุดที่ 1/2552 โดยมีคณะกรรมการบริหารสหภาพฯ จำนวน 15 คน มีที่ปรึกษา 3 คน

ส่วนหนึ่งของการจัดตั้งสหภาพแรงงานนอกจากจะเป็นการผลักดันจากองค์กรสหภาพแรงงานจากภายนอก ทั้งภายในและนอกประเทศแล้ว ปัจจุบันสมาชิกสหภาพแรงงาน มีประมาณ 57 เปอร์เซนต์เป็นลูกจ้างของบริษัทที่ทำการศึกษาคำในครั้งนี และทางสหภาพแรงงานมีการเก็บค่าบำรุงจากสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนซึ่งค่าบำรุงชำระเป็นเปอร์เซนต์เดือนละ 1 เปอร์เซนต์ของเงินเดือนแต่ละคน จำกัดเงินสูงสุดไม่เกินเดือนละ 150 บาท วิธีการเก็บค่าบำรุงจากสมาชิกทางสหภาพแรงงานได้ร่วมกับฝ่ายบริหาร โดยการหัก จากบัญชีเงินเดือนของสมาชิกแล้วนำส่งให้กับสหภาพแรงงาน คิดเป็นงบประมาณจำนวน 102,000 บาทต่อปี จะเห็นว่าจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานของบริษัทฯ มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนักจากจำนวนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกซึ่งเป้าหมายที่แท้จริงของสหภาพ คือ พนักงานทั้งหมด จึงสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานบางส่วนไม่เข้าใจ หรือเข้าใจแต่ไม่ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ไม่ตระหนักในคุณค่าของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพนักงานที่เป็นสมาชิกอยู่แล้วก็อาจมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ไม่ชัดเจนอันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพให้ลุล่วงไปได้

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานและบริษัท ตลอดเวลาที่ผ่านมาเป็นไปไม่ค่อยดี ทั้งสองฝ่ายมีความขัดแย้งกันในลักษณะการเผชิญหน้า หลายครั้ง ดังนี้

ปี 2552 เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างสหภาพแรงงาน บริษัท A กับฝ่ายบริหารของบริษัท ข้อพิพาทเริ่มต้นจากการที่สหภาพเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องด้าน โบนัสและค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่สหภาพในภาพตะวันออกทุกแห่งปฏิบัติ และส่วนใหญ่จะจบลงด้วยดี แต่กรณีของบริษัท A ข้อพิพาทดังกล่าวถูกดำเนินการในลักษณะการเผชิญหน้าของทั้งสองฝ่าย และทั้งสองฝ่ายต่างไม่ยอมประนีประนอม จนข้อพิพาท กลายเป็นความขัดแย้งลุกลามถึงขั้นสหภาพแรงงานประกาศให้สมาชิกรวมตัวกันปิดโรงงาน ส่งผลกระทบต่อบริษัท และตัวพนักงานตลอดจนความวุ่นวายของสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

ลำดับเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างสหภาพกับบริษัท

4 พฤศจิกายน สหภาพแรงงานสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องต่อคณะผู้บริหารบริษัท
บริษัท

5 พฤศจิกายน การเจรจาครั้งแรกระหว่างสหภาพฯ-คณะผู้บริหาร

26 พฤศจิกายน การเจรจาครั้งที่ 4-คณะผู้บริหารบริษัทมอบข้อเสนอต่อสหภาพฯ

26 พฤศจิกายน เวลา 17.00-19.00 น. สหภาพฯ ปิดกั้นรถโดยสารที่จะนำพนักงานที่
ทำงานในช่วงกลางวันเพื่อกลับบ้าน-ส่งผลให้รถออกช้ากว่ากำหนดราว 1 ชั่วโมง

27 พฤศจิกายน เวลา 10.00 น. การทำงานช้าลง พนักงานราว 400 คน ผละงาน

27 พฤศจิกายน ช่วงเย็น คณะผู้บริหารประกาศหยุดการผลิตชั่วคราว โดยมีผลในวันที่ 27,

28 พฤศจิกายน และวันที่ 1 ธันวาคม โดยเริ่มใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 มาตรา 75 ใน
วันที่ 2-4 ธันวาคม

28 พฤศจิกายน สหภาพฯ ปิดกั้นจุดเข้า-ออกหลักของโรงงาน-ทางเข้าของพนักงาน
ประตูลงส่งสินค้า ประตูรับสินค้า

4 ธันวาคม ศาลจังหวัดชลบุรีออกคำสั่งคุ้มครองเพื่อบังคับให้แก่นำสหภาพแรงงาน
ยุติการกีดขวาง

9 ธันวาคม การเจรจาครั้งที่ 7 ระหว่างสหภาพฯ และฝ่ายบริหาร-คณะผู้บริหารประกาศ
ยุติการเจรจา (เพื่อยื่นพิพาท)

10 ธันวาคม สหภาพฯ ยื่นพิพาทต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง (ตามกฎหมาย
ระบุให้ดำเนินการภายใน 24 ชั่วโมง)

12 ธันวาคม นัดเจรจาไกล่เกลี่ยครั้งแรกระหว่างบริษัท สหภาพฯ และตัวแทนจาก
สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง

ภายหลังการประชุมหลายครั้งเหตุการณ์ความขัดแย้งไม่จบ สීමวมวลชนให้ความสนใจ
เป็นอย่างมากและคู่ขัดแย้งต่างฝ่ายต่างอ้าง สิทธิและความชอบธรรมของตนเห็นได้จากคำแถลงของ
ทั้งสองฝ่าย และการรายงานข่าวของสื่อมวลชนที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองของทั้งสอง
ฝ่ายที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

บริษัท A ประกาศหยุดการดำเนินการเป็นการชั่วคราว เนื่องจากเหตุการณ์ขัดขวาง
ขบวนการผลิตระหว่างวันที่ 27 พฤศจิกายน ที่โรงงานในจังหวัดระยอง การตัดสินใจดังกล่าว
ของบริษัทมีขึ้นเพื่อปกป้องความปลอดภัยของพนักงาน และเพื่อป้องกันความเสียหายต่าง ๆ
ที่อาจเกิดขึ้นแก่โรงงาน

ทั้งนี้ ในระหว่างที่หยุดผลิตเป็นการชั่วคราว บริษัทก็ยังคงได้ทำการเจรจากับสหภาพ
แรงงานฯอย่างต่อเนื่องโดยมีความมุ่งหวังอย่างแท้จริงว่าจะสามารถหาข้อยุติที่ได้รับความเห็นชอบ

จากทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม ในวันที่ 26 พฤศจิกายน ระหว่างที่มีการเจรจาครั้งที่ 4 คณะผู้บริหารของบริษัทได้ยื่นข้อเสนอกลับไปยังผู้นำสหภาพแรงงาน หลังจากที่ก่อนหน้านี้สหภาพฯ ได้ยื่นข้อเสนอซึ่งมากกว่าที่บริษัทจะยอมรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้

สภาพแวดล้อมที่เศรษฐกิจกำลังตกต่ำทั้งในประเทศไทย และทั่วโลก เมื่อได้รับข้อเสนอจากทางบริษัทแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงานภายใต้การนำของผู้นำสหภาพ ยังคงปฏิบัติการโดยมีเจตนาปิดกั้นทางเข้าออกจากลานจอดรถของบริษัท และห้ามมิให้รถโดยสารซึ่งมีพนักงานของบริษัทนั่งอยู่เดินทางออกจากโรงงานได้

ในวันที่ 27 พฤศจิกายน พนักงานประมาณ 400 คน ได้ผลงานซึ่งเป็นการกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้นำสหภาพแรงงานคงดำเนินการชี้แนะและสั่งการให้ปิดกั้นทางเข้าออกบริษัทที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการจัดส่งยานยนต์ของบริษัท รวมทั้งยังกีดขวางต่อการจัดส่งและลำเลียงชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งเข้าและออกจากโรงงาน

ต่อมา ในวันพฤหัสบดีที่ 4 ธันวาคม บริษัท ได้รับคำสั่งคุ้มครองชั่วคราวจากศาลแรงงานจังหวัด ซึ่งระบุว่า สหภาพฯ ไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะปิดกั้นทางเข้าออกของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติ โดยเจ้าหน้าที่บังคับคดีจากศาลจังหวัดระยองพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจจังหวัดระยองได้นำหมายศาลดังกล่าวเข้ายื่นและแจ้งต่อผู้นำสหภาพเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม แล้ว ดังนั้น ส่งผลให้การปิดกั้นทางเข้าออกของสหภาพฯ เป็นการกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมายอย่างสิ้นเชิง

ต่อมาในวันที่ 9 ธันวาคม ผู้บริหารได้ประกาศยุติการเจรจา และได้ยื่นเรื่องข้อพิพาทดังกล่าวต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง โดยได้มีการแจ้งผู้นำสหภาพแรงงานให้ทราบภายใน 24 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด จากการดำเนินการดังกล่าว ศาลได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เข้ามาไกล่เกลี่ย โดยทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่าย ในวันที่ 10 ธันวาคม สมาชิกสหภาพแรงงานได้ยุติการปิดกั้นทางเข้าออกโรงงาน ทำให้บริษัทสามารถเริ่มขนส่งรถยนต์จากโรงงานผลิตได้ในวันที่ 12 ธันวาคม จากนั้นก็ได้มีการตรวจสอบความเสียหายของโรงงานและสินค้าคงเหลือภายในโรงงาน

ต่อมาได้มีการเจรจาครั้งที่ 5 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม ซึ่งเป็นการเจรจาครั้งแรกที่มีเจ้าหน้าที่จากภาครัฐที่เป็นคนกลางเข้าร่วมฟังการเจรจาด้วย แต่การเจรจาดังกล่าวก็ไม่ประสบความสำเร็จ และได้มีการกำหนดจะจัดการเจรจาครั้งต่อไปในวันพฤหัสบดีที่ 18 ธันวาคมนี้ที่โรงงานบริษัท จังหวัดระยอง บริษัท คาดว่าความขัดแย้งดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อบริษัท พนักงานและซัพพลายเออร์ของเรา รวมทั้งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยโดยรวม คิดเป็นมูลค่าหลายล้านบาทต่อวัน

นอกจากนี้ในการให้สัมภาษณ์สื่อมวลชนของผู้บริหาร ยังพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกับคำแถลงที่ฝ่ายบริหารมองว่าปัญหาความวุ่นวายที่เกิดขึ้นเนื่องจาก ฝ่ายสหภาพไม่มีความจริงใจและเจตนาที่จะไม่ยอมให้ปัญหาคลี่คลาย การกระทำของสหภาพส่งผลเสียหายให้กับบริษัท และฝ่ายบริหารมีความชอบธรรม และยืนยันที่จะยึดมั่นในการปฏิบัติแบบเดิม เห็นได้จากการรายงานข่าวของสื่อมวลชน ดังนี้

การหยุดงานเพื่อเรียกร้องผลตอบแทนการทำงานของสหภาพแรงงานกับผู้บริหาร บริษัท บริษัท A(ประเทศไทย) กลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ยังคงหาข้อยุติไม่ได้ หลังจากเจรจากันมาแล้วถึง 9 ครั้งไม่เป็นผล ส่งผลให้ล่าสุด บริษัท ประกาศหยุดสายการผลิตและปิดโรงงานชั่วคราวไปจนถึงวันที่ 12 มกราคม ปี 2552 (เปิดปมข้อพิพาทแรงงานฟอร์ด-มาสด้า เอเอที กระทบยาวรถ 8 พันคันค้างส่ง, 2558)

หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ รายงานข่าวจากแหล่งข่าวฝ่ายนายจ้างของบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ว่า

ข้อเสนอของผลตอบแทนที่บริษัท เสนอกับสหภาพนั้นถือเป็นข้อเสนอที่สูงมากที่สุดเมื่อเทียบกับบรรดาค่าของผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ คือ โบนัส 6 เท่าของเดือน บวกเงินพิเศษ 14,000 บาท ขึ้นเงินเดือน 6% บวกอีก 350 บาท ในขณะที่เงื่อนไขล่าสุด สหภาพฯ ต้องการ โบนัส 6.5 เท่าของเงินเดือน บวกเงินพิเศษ 25,000 บาท และขึ้นเงินเดือน 6.5% บวกอีก 450 บาท ซึ่งบริษัทไม่สามารถยอมรับได้และยืนยันตามข้อเสนอเดิม เพราะสถานการณ์ของบริษัทแม่ สหรัฐอเมริกาก็แย่ ประกอบกับตลาดรถยนต์โดยรวมเข้าสู่ภาวะชะลอตัว อีกทั้งผลตอบแทนที่บริษัท ที่เสนอให้ถือว่าสูงและยุติธรรมที่สุดแล้วเมื่อเทียบกับ บริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยอย่างเช่น โตโยต้าที่จ่ายโบนัสใกล้เคียงกัน

สหภาพฯ กดดันบริษัทแต่บริษัทจะใช้วิถีทางที่ถูกต้องตามกฎหมายในการแก้ปัญหา การที่พนักงานผลงงานและชุมนุมปิดทางเข้าออกโรงงาน ถือว่าผิดขั้นตอนการเจรจา ขณะนี้ บริษัท มีจุดยืนว่าจะเจรจาผ่านกรมแรงงานเท่านั้นและยืนยันข้อเสนอเดิม

บริษัท มีแผนจะหยุดสายการผลิต ในช่วงปลายปีจนถึงวันที่ 12 มกราคม ปีหน้า เพราะว่าเป็นการหยุดโรงงานชั่วคราวตามกำหนด เพื่อติดตั้งเครื่องจักรของสายการผลิตรถยนต์บี คาร์ หรือรถขนาดซับคอมแพคท์ ซึ่งใช้เงินลงทุนตามโครงการรวมกว่า 2 หมื่นล้าน แต่การที่สหภาพฯ นำพนักงานมาปิดทางเข้าออกเพื่อขัดขวางการผลิต ทำให้ บริษัท ไม่สามารถติดตั้งเครื่องจักรได้ และคาดว่าจะกระทบต่อแผนการผลิตรถยนต์บี คาร์ในอนาคต

ผลกระทบจากการปิดโรงงานว่า การชะงักของการผลิตครั้งนี้ได้ทำให้บริษัทไม่สามารถส่งมอบรถยนต์ ซึ่งจะต้องประกอบเพื่อส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ เป็นจำนวน 8,000 คัน

และการที่จะกลับมาเดินสายการผลิตใหม่จะไม่สามารถทำได้ในทันทีเพราะว่าจะต้อง เตรียมพร้อม สำหรับการผลิตและ ซัพพลายเออร์ จำนวน 173 ราย ที่หยุดก็ต้องใช้เวลาในการเตรียมการเช่นกัน

ขณะเดียวกันฝ่ายสหภาพได้ยืนยันในความชอบธรรมในการปฏิบัติของตนเอง การเรียกร้องเป็นการดำเนินตามสิทธิและข้อบังคับและกฎหมาย ความวุ่นวายที่เกิดขึ้นเนื่องจาก ฝ่ายบริหารไม่จริงจังในการเจรจา และใช้อำนาจในการกดดันสหภาพ เห็นได้จากคำแถลงของ นายสมศักดิ์ (นามสมมติ) ประธานสหภาพแรงงาน นายรุ่งสว่าง (นามสมมติ) รองประธานสหภาพ แรงงานฯ แกนนำกลุ่มพนักงานบริษัท A (ประเทศไทย) เรื่อง การปิดงานของบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

เรียนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เพื่อนพนักงานและสื่อมวลชน ว่าที่ผ่านมามีบริษัทประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจ คิดว่าบริษัทผลิตรถยนต์รายอื่นในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ก็ที่ผ่านมามี ทำให้บริษัทบริษัทฯแม่ ให้ดำเนินการขยายธุรกิจเพิ่มขึ้นในปี 2552 เพิ่มการลงทุนอีกประมาณ 17,000 ล้านบาท ผลิตรถยนต์เก๋งนั่งขนาดเล็ก B car ซึ่งกำลังได้รับความสนใจสูงสุดในเวลานี้ ส่วนสาเหตุการปิดงานครั้งนี้ มาจากการเจรจาข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจาก

บริษัท ยืนยันที่จะจ่ายเงิน โบนัสตามที่เสนอครั้งแรกคือ เงินเดือน 5 เดือน บวก 10,000 บาทและปรับเงินเดือน 4.5% บวก 100 ในขณะที่สหภาพแรงงานได้ลดตัวเลขลงจากที่เคยขอไว้ เงินเดือน 6.5 บวก 18,000 บาท เหลือ 5.6 บวก 20,000 และปรับเงินเดือน 5.5% บวก 400

นายรุ่งสว่าง (นามสมมติ) รองประธานสหภาพแรงงาน กล่าวว่ก่อนหน้านี้ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานฯ เรียกร้องให้บริษัทปรับเรื่องสวัสดิการแก่พนักงานให้ดีขึ้น ส่วนบริษัทก็ เรียกร้องต่อสหภาพบ้างว่า กรณีให้ปรับลดเรื่องสวัสดิการลงบ้าง จึงทำให้ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย พ.ร.บ. 2518 บริษัทฯจึงใช้กฎหมาย พ.ร.บ. นี้สั่งปิดงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2553 เมื่อพนักงานจำนวนหลายร้อยคน เดินทางกลับบ้านช่วงปลาย เดือนธันวาคมที่ผ่านมา พอเดินทางกลับจะมาทำงานปรากฏว่า โรงงานสั่งปิดงาน พนักงานจึง ต้องออกชุมนุมบริเวณหน้าโรงงาน

นายรุ่งสว่าง กล่าวว่ระหว่างนี้สหภาพแรงงานฯกำลังเรียกสมาชิกสหภาพและพนักงาน นับพันคนมาลงชื่อ เพื่อทำความเข้าใจว่าเมื่อเหตุการณ์เป็นเช่นนี้ บรรดาสมาชิกและพนักงาน จะให้ดำเนินการอย่างไร ถ้าพนักงานลงมติให้สหภาพแรงงานฯ ดำเนินการ สหภาพแรงงานฯ ก็จะ ดำเนินการตามมติ ขณะนี้พวกพนักงานมองว่าบริษัทมีกำไรหลายหมื่นล้านบาท และในปีนี้มียอด การผลิตรถยนต์เก๋ง (B car) จำนวน 2,009,000 คัน (สองแสนเก้าพันคัน) แต่เป้าหมายบริษัทฯ ต้องการจะล้มสหภาพฯ

นายรุ่งสว่าง กล่าวว่าได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานนัดเดินทางมาเจรจา ระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ในวันที่ 8 มกราคม เวลา 10.00 น. ซึ่งทางสหภาพแรงงานฯ ได้นัดกลุ่มพนักงานมาชุมนุมกันที่หน้าโรงงานอีกครั้งในวันที่ 8 มกราคมนี้ จากนั้นกลุ่มผู้ชุมนุม ได้สลายการชุมนุมเมื่อเวลา 14.00 น.วันเดียวกัน

เช่นเดียวกันในการรายงานข่าวของสื่อมวลชน ตัวแทนสหภาพที่ให้สัมภาษณ์ มีมุมมอง ตรงความกับฝ่ายบริหารสิ้นเชิง ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจาก บริษัทไม่จริงใจ และเอาเปรียบ และใช้อำนาจในการกดดันเพื่อปิดกั้นสิทธิตามกฎหมาย ดังนี้

นายสมศักดิ์ (นามสมมติ) ประธานสหภาพแรงงานบริษัท A กล่าวกับกรุงเทพธุรกิจ ว่า “บริษัทไม่จริงใจในการเจรจา และทางสหภาพฯ ไม่ยอมรับว่าการพูดคุยกันที่ผ่านมาเป็นการเจรจา เพราะว่าการเจรจาต้องมีการยื่นข้อเสนอและต่อรอง ที่ผ่านมามากปีก็ดำเนินเช่นนี้ โดยสหภาพฯ เสนอข้อเรียกร้องไปแล้ว บริษัทต่อรองมาจำนวนมากหรือน้อย แตกต่างกันไปแต่สภาพเศรษฐกิจ แต่ในปีนี้ บริษัทยืนยันว่าจะจ่ายเท่าเดิม และเงินพิเศษน้อยกว่าปีที่แล้ว ทั้งที่ปีนี้บริษัทมีรายได้จากยอดขายสูงกว่าเดิม เพราะทำการผลิตรถยนต์เพิ่มขึ้นคือ ในปี 2551 คาดว่าจะผลิตได้ 1.87 แสนคัน คิดมีรายได้ 80,000 ล้านบาท ในขณะที่ปี 2550 ผลิตได้ 1.57 แสนคัน มีรายได้ 71,000 ล้านบาท หรือผลิตรถเพิ่มขึ้น 30,000 คัน จากปีก่อนหน้า”

ช่วงนี้ บริษัท มีแทคไทม์ (ระยะเวลาประกอบรถสำเร็จ 1 คัน) 1.6 นาที/ คัน คิดเป็น 560 คัน/ 2กะ/ วัน คิดเป็นมูลค่า 280 ล้านบาท พนักงานทำงานหนักเช่นนี้ เทียบกับข้อเสนอก็คิดเป็นเงินมูลค่า 230 ล้านบาท ผลิตรถวันเดียวก็สามารถจ่ายโบนัสได้แล้ว

ปัญหาเรื่องแรงงานสัมพันธ์ครั้งนี้ ชับซ้อนเกินกว่าการเรียกร้องต่อรองโบนัส ดันเหตุเกิดจากการที่บริษัทไม่มีความจริงใจและต้องการล้มสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสหภาพอุตสาหกรรม สไต์ล้ออเมริกัน ที่แข็งแกร่งกว่าสหภาพสไต์ล้อญี่ปุ่น และกลัวว่าอนาคตทางสหภาพเงินเนอรัล มอเตอร์ส หรือ จีเอ็ม จะมารวมเข้าด้วยกันเหมือนสหภาพแรงงานยานยนต์และการบินของสหรัฐ (เปิดปมข้อพิพาทแรงงานฟอร์ด-มาสด้า เอเอที กระทบยาวรถ 8 พันคันค้างส่ง, 2558)

ปัญหาที่เกิดขึ้น ดูเหมือนว่า บริษัท ต้องการให้ยึดเยื่อออกไปจนพ้นวันที่ 31 ธันวาคม การที่บริษัทหยุดโรงงานต่อเนื่อง ไปจนถึง 12 มกราคมปีหน้า ทั้งนี้ในช่วงที่ปิดโรงงานชั่วคราว บริษัทยังจ่ายค่าจ้างอยู่ทั้งในสวนพนักงานประจำและเหมาค่าจ้างหรือซับคอนแทรคท์ ซึ่งการปิดโรงงานนั้นเป็นความสูญเสีย จึงมีข้อสงสัยเกิดว่า ทำไม บริษัท จึงยอมจ่าย”

บริษัท ต้องการใช้สิทธิปิดงาน เพื่อลดจ่ายค่าจ้าง ทำลายขวัญของสมาชิก แล้วเลิกพนักงานกลับมาทำงานใหม่ โดยโคดเดี่ยวสหภาพฯ

ขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐ ที่เข้าไปเจรจาไกล่เกลี่ย ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหา

ความไม่ยอมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ถึงแม้จะพยายามเจรจาหลายครั้งก็ตาม

ความคืบหน้าในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง บริษัทบริษัท A (ประเทศไทย) ในช่วงวันที่ 18 ธันวาคมที่ผ่านมาว่า กรณีพนักงานจำนวนกว่า 400 คน ชุมนุมประท้วงเรียกร้องเงินโบนัสว่า กสร. ได้เข้าไปช่วยไกล่เกลี่ยแล้ว 2-3 ครั้ง แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ เพราะนายจ้างก็ยังยืนยันที่จะจ่ายให้พนักงาน 6 เดือน บวกเงินพิเศษประมาณ 1.4 หมื่นบาท แต่พนักงานไม่ยอมต้องการมากกว่านั้น โดยอ้างว่าผลประโยชน์ของบริษัทว่ามีกำไรจำนวนหลายล้านบาท อย่างไรก็ตามจะนัดลูกจ้างและนายจ้างเจรจาไกล่เกลี่ยกันอีกครั้งในวันที่ 24 ธันวาคมนี้

เราเป็นตัวกลางที่จะช่วยไกล่เกลี่ย ก็อยากให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกัน ไม่อยากให้อึดเคืองต่ออีกความจริงมาพูดกัน ซึ่งหากตั้งอยู่บนความไม่เชื่อใจกันแล้วปัญหาจะไม่จบสิ้น พนักงานก็จะไม่ได้เข้าทำงาน นายจ้างเองก็จะประสบปัญหาด้านการผลิต แต่ดูท่าทีแล้วไม่จบง่าย ๆ ดังนั้นเราในฐานะคนกลางจะนำข้อมูลผลประโยชน์ที่แท้จริงให้ทั้งสองฝ่ายดูและทำความเข้าใจกันในวันที่ 24 ธันวาคม หวังว่าทุกคนจะเข้าใจลงเอยกันด้วยดี.” (ลูกจ้างฟอร์ด-มาสด้าประท้วงขอโบนัส, 2558)

บทวิเคราะห์สาเหตุความขัดแย้งระหว่างสหภาพ กับฝ่ายบริหาร บริษัท A (ประเทศไทย) สาเหตุความขัดแย้งของสหภาพแรงงานและฝ่ายบริหารบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด เป็นความขัดแย้งที่ยืดเยื้อ และมีการกระทำในลักษณะรุนแรงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือสหภาพใช้ความรุนแรงในการปิดทางเข้าออกโรงงาน ขณะที่ฝ่ายบริหารใช้ความรุนแรงในการปิดโรงงานและการกดดันสหภาพ ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์สาเหตุของความขัดแย้งดังกล่าวได้ ดังนี้

1. ระบบการบริหาร ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

1.1 การบริหารของบริษัท A ถูกออกแบบและการกำกับโดยของบริษัทที่หุ้นใหญ่จากค่ายรถอเมริกา ที่ใช้การบริหารแบบวัฒนธรรมตะวันตก ที่เน้นเรื่องประสิทธิภาพและการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด แรงงานสัมพันธ์และทัศนคติของพนักงาน ซึ่งสามารถใช้หลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม มาพัฒนาทัศนคติของพนักงานให้มีความเข้าใจในองค์กร

1.2 ปัญหาการพัฒนาความรู้ความสามารถของหัวหน้างานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีการปรับเลื่อนตำแหน่งขึ้นตามความเติบโตของบริษัท ซึ่งกระบวนการในการได้มาซึ่งหัวหน้างาน การพัฒนาให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการทำงานยังไม่มีที่เหมาะสม ทำให้ หัวหน้างานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นใหม่ ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากพนักงาน ขาดบารมีในการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์

1.3 ระบบการบริหารคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่ไม่เหมาะสม คณะกรรมการฯทำงานภายใต้ความคาดหวังของพนักงาน การทำงานร่วมกันเป็นการทำงานตามกรอบของกฎหมาย ไม่มีการทำงานร่วมกันก่อนการประชุม ผลการประชุมจึงมักไม่ได้ข้อสรุป และก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการยื้อเวลา เพื่อการประชุมในรอบสามเดือนถัดไป ทำให้คณะกรรมการฯมีความรู้สึกในแง่ลบและพิจารณาว่าการได้มาซึ่งสิ่งที่ดีกว่าโดยผ่านคณะกรรมการฯ ไม่ได้ผล และเมื่อหลายคนมาจากโรงงานที่มีสภาพแรงงานมาก่อน จึงไม่แปลกที่เขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแนวทางในการทำงานใหม่ จะเห็นได้จาก คณะกรรมการฯหลายคนที่ผันตัวไปเป็น คณะกรรมการของสภาพแรงงาน

1.4 ระบบอุปถัมภ์ในบริษัท ด้วยวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย การพึ่งพาอาศัยของหัวหน้ากับลูกน้องที่ฝังรากลึกในการทำงาน ทำให้การคัดแยกผู้ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมด้านวินัยไม่เป็นไปตามที่ควร หัวหน้างานปกป้อง ลูกน้องที่ทำความผิดทางวินัย เพื่อการยอมรับและเพื่อเป็นการสร้างบารมี โดยเชื่อว่า ตนสามารถควบคุมพฤติกรรมของลูกน้องได้ แต่สุดท้ายกลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมเหล่านี้ก็อาศัยการจัดตั้งสหภาพเป็นเครื่องคุ้มครองตนเองจากบริษัท โดยที่หัวหน้างานไม่สามารถดำเนินการอย่างไรได้ หรือ อาจส่งเสริมการกระทำของลูกน้องโดยไม่แสดงตัว

1.5 ระบบการสื่อสารในบริษัท ที่ไม่ครอบคลุมถึงพนักงาน ก่อนการยื่นข้อเรียกร้องของพนักงานก็มีเหตุการณ์หลายประการที่เกิดขึ้นและไม่สามารถสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ เช่น กรณีเกิดการลักทรัพย์สินของบริษัท โดยในปีก่อนที่จะมีการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ยางรถยนต์ที่จะนำมาประกอบในรถยนต์หายไปเป็นจำนวน 900 เส้น มีการพยายามลักทรัพย์สินของบริษัท โดยเฉพาะชิ้นส่วนสำคัญในการผลิต จนทำให้บริษัทต้องมีการดำเนินการอย่างเด็ดขาด มีตรวจสอบสถานที่และมีการสั่งพนักงานผู้ต้องสงสัย จนถึงจับกุมผู้ที่ลักทรัพย์สินได้ และภายหลังจากนั้นก็เกิดพนักงานสองคนถูกไล่ออกเนื่องจากนำเอาผ้าสำหรับเช็ดเครื่องจักรออกไปจากโรงงานโดยเจตนาเพื่อนำไปรองหม้อหุงข้าว ซึ่งตามหลักกฎหมายก็ถือเป็นการลักทรัพย์นายจ้างที่สามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่มุมมองของลูกจ้างมองว่าเป็นเหตุเล็กน้อย ซึ่งบริษัทก็ไม่สามารถสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ ก่อให้เกิดความหวาดระแวงและกลัวบริษัท กลายเป็นทัศนคติเชิงลบ เมื่อมีช่องว่างระหว่างบริษัทกับพนักงานการแทรกแซงหรือการใช้การชว่นเชื่อก็จะได้รับผลที่ดี

1.6 แนวคิดของผู้บริหารในขณะนั้น เนื่องจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขึ้นตรงต่อรองประธานที่เป็นชาวออสเตรเลีย ซึ่งมีวัฒนธรรมในการยอมรับสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อเกิดการรวมตัวยื่นข้อเรียกร้อง ทิศทางการปฏิบัติของผู้บริหารจึงเป็นไปตามแนวทาง

สากล แต่การดำเนินการของลูกจ้างเป็นแบบไทย จึงเกิดช่องว่างให้ลูกจ้างได้ดำเนินการและจัดตั้งสหภาพในที่สุด ซึ่งในกรณีนี้เห็นได้จากรายชื่อที่นำมาแนบท้ายต่อข้อเรียกร้อง ไม่ใช่รายชื่อที่มีการลงชื่อในเอกสารข้อเรียกร้องทั้งหมด รายชื่อหลายส่วนมาในรูปของกระดาษโน้ตที่มีรายชื่อพนักงานซึ่งไม่ชัดเจนว่า ผู้ที่ลงลายชื่อลงชื่อเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง หรือลงชื่อมาเพื่อการอื่น และด้วยแนวคิดที่เคารพต่อเสรีภาพในการรวมตัว จึงไม่มีการเรียกตรวจสอบความชัดเจนและวัตถุประสงค์ในการลงชื่อ ซึ่งการส่งผลให้การดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องเป็น โฆษะ และไม่ได้รับการคุ้มครองสำหรับผู้เริ่มจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน

บทวิเคราะห์กรณีศึกษาทั้งห้ากรณี

กรณีศึกษาทั้งห้ากรณี แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมของสหภาพแรงงานของโรงงานในภาคตะวันออก ในสองลักษณะ ลักษณะแรกคือ วัฒนธรรมที่มีผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัท ซึ่งประกอบไปด้วยสามกรณีศึกษา ได้แก่ สหภาพแรงงานบริษัทไทย-ยาซากิ ประเทศไทย สหภาพแรงงานบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) และสหภาพแรงงานบริษัทสยาม โต โยต้า จำกัด ลักษณะที่สองคือ วัฒนธรรมที่มีผลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัท ได้แก่ สหภาพแรงงานบริษัท K (ประเทศไทย) และสหภาพแรงงานบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งห้ากรณีศึกษา มีทั้งความสอดคล้องและความต่างซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การก่อเกิดสหภาพทุกแห่งเกิดจากความไม่พอใจและความต้องการผลประโยชน์ของแรงงานทางเป็นหลัก กิจการสหภาพจะดำเนินการอยู่ในหมู่คนกลุ่มเล็ก ๆ พนักงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจ และไม่เชื่อว่าสหภาพจะสร้างหรือเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้กับตนเองได้ และไม่สนใจที่จะร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกของสหภาพ เห็นได้จากจำนวนสมาชิกของสหภาพในระยะเริ่มต้นจะมีน้อย บทบาทของสหภาพไม่มาก และฝ่ายบริหารไม่ได้สนใจสหภาพ และฝ่ายบริหารจะปกป้องผลประโยชน์ทางธุรกิจของมากที่สุด ไม่ยอมรับบทบาทของสหภาพ มีทัศนคติเชิงลบและพยายามที่จะสกัดบทบาทของสหภาพให้มากที่สุด สหภาพในระยะเริ่มต้นจะแสดงออกถึงวัฒนธรรมการต่อสู้จะใช้วิธีที่ค่อนข้างรุนแรง มุ่งการเอาชนะด้วยการใช้กำลังการตอบโต้ของบริษัทต่อสหภาพจึงมีลักษณะแข็งกร้าวรุนแรง

2. ในสหภาพแรงงานที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก เมื่อระยะผ่านไปสักระยะ ทั้งสหภาพและฝ่ายบริหารจะเริ่มมีการปรับตัว และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การแสดงออกทั้งสองฝ่ายเริ่มมีความเป็นมิตร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ลดการปะทะ ใช้การเจรจา ฝ่ายบริหารให้โอกาสและยอมรับบทบาทของสหภาพมาก ทั้งสองฝ่ายทำงานร่วมกันและสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วม

ร่วม และความรักในองค์กร ความสมานฉันท์ ทั้งในกิจการของบริษัท กิจการของสหภาพ และกิจการของสังคม บทบาทของสหภาพถูกให้ความสำคัญในระดับหุ้นส่วนของบริษัท ในระดับนโยบายของบริษัทจะพูดถึงการดูแลพนักงานและสหภาพ อยู่ด้วย ผลของความร่วมมือทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์ด้วยกัน ฝ่ายบริหารสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพ สร้างผลกำไรที่ดี ฝ่ายสหภาพได้รับการยอมรับจากพนักงานมากขึ้น จำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ และการดูแลที่ดีจากบริษัท

3. ในสหภาพแรงงานที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก สหภาพและบริษัทจะถูกปลูกฝังและถ่ายทอดทัศนคติว่าตน ไม่ใช่คู่แข่ง ที่ต้องต่อสู้กันอย่างประหัตประหาร แต่ทั้งสองสามารถร่วมมือกันได้ ทั้งสองฝ่ายจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมดั้งเดิมของตน และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่เป็นวัฒนธรรมองค์กร และยึดถือปฏิบัติ ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายของตน ได้โดยไม่ต้องใช้ความขัดแย้ง

4. สหภาพแรงงานที่มีวัฒนธรรมที่ส่งผลเชิงลบ

กรณีสหภาพแรงงาน บริษัท K (ประเทศไทย) เห็นได้ชัดว่า สหภาพแรงงานเป็นสหภาพใหม่ ผู้นำสหภาพมีประสบการณ์และที่ปรึกษาจากภายนอกมีบทบาทสำคัญในการขึ้นนำการเคลื่อนไหว ซึ่งที่ปรึกษาไม่ทราบข้อเท็จจริง ขณะเดียวกันสหภาพยังไม่เป็นที่ยอมรับจากพนักงานจำนวนมาก ทำให้ฝ่ายนายจ้างมองว่าสหภาพไม่ใช่ตัวแทนส่วนใหญ่ของพนักงานจึงไม่ให้ความสำคัญกับข้อเรียกร้อง ประกอบกับการที่ต้องอาศัยที่ปรึกษาภายนอกที่มีประสบการณ์ในการใช้การเผชิญหน้าในการต่อรอง จึงทำให้ทั้งสองฝ่ายเลือกใช้วิธีการเผชิญหน้ามากกว่าการประนีประนอม

กรณีสหภาพแรงงาน บริษัท A (ประเทศไทย) เนื่องจากบริษัทเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างอเมริกากับญี่ปุ่น และใช้วัฒนธรรมการบริหารแบบอเมริกาที่เป็นหุ้นใหญ่ วัฒนธรรมการบริหารแบบอเมริกาที่ให้ความสำคัญกับงานและการปฏิบัติตามเงื่อนไขกฎระเบียบ มากกว่าสนใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์หรือความต้องการของพนักงาน ประกอบกับบริษัทใช้กลยุทธ์ในการซื้อตัวพนักงานระดับบริหาร ทำให้พนักงานระดับบริหารและพนักงานทั่วไปขาดความเป็นค่านิยมร่วมกันทัศนคติของฝ่ายบริหารและพนักงานจึงแย้งกัน ขณะที่ประธานสหภาพในขณะนั้น เป็นผู้นำแรงงานรุ่นเก่าที่มีสไตล์ในการต่อสู้แบบเผชิญหน้า ทำให้ความขัดแย้งบานปลายและมีความรุนแรง

ความขัดแย้งทั้งสองกรณีเกิดจากความมีทัศนคติไม่ตรงกัน และการยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรของตนระหว่างสหภาพและฝ่ายบริหาร ความมีอคติทำให้เกิดความหวาดระแวงและไม่ไว้ใจกัน จนไม่สามารถที่จะร่วมมือกันในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่เหมือนกับกรณีศึกษาทั้งสามกรณีข้างต้น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้เกิดผลเสียต่อทั้งสองฝ่าย สหภาพเองถูกมองว่า ไม่มีเหตุผล

และไม่สามารถสร้างการยอมรับจากสมาชิกได้ ขณะเดียวกันบริษัทถูกมองว่าระบบการบริหาร
ไม่มีประสิทธิภาพ และมีการใช้อำนาจในการควบคุมและเอาเปรียบพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสหภาพแรงงานเชิงบวกและเชิงลบ
ที่ค้นพบจากกรณีศึกษามีดังนี้

1. วัฒนธรรมส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพกรณีนี้
พนักงานส่วนใหญ่ทางภาคตะวันออกเฉียงมาจากภาคอีสาน ซึ่งมีอัตลักษณ์ในเรื่องความรักสงบ
ไม่สนใจเรื่องอื่น มุ่งหวังเรื่องรายได้ ไม่ชอบความขัดแย้ง ดังนั้นการที่สหภาพแรงงานจะชักจูงหรือ
ครอบงำในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งถ้าไม่ใช่เรื่องรายได้หรือผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องยาก

2. วัฒนธรรมองค์กรของสหภาพ สหภาพเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคม ซึ่งมีวัฒนธรรม
องค์กรของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรถูกถ่ายทอดและปลูกฝังกันมารุ่นต่อรุ่น สหภาพใดที่มี
วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ชอบความรุนแรง การปรับตัวเพื่อลดความขัดแย้งมีโอกาสดูง แต่สหภาพใด
ที่มีวัฒนธรรมองค์กรชอบการเผชิญหน้า การปรับตัวเพื่อลดความขัดแย้งต่ำ และมีโอกาสสร้าง
ความขัดแย้งสูง

3. ทักษะของสหภาพกับนายจ้าง สหภาพแรงงานและนายจ้างที่มีทัศนคติที่ดีต่อกัน
จะพยายามปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยเหลือกันในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายของ
ทั้งสองฝ่าย

4. รูปแบบการบริหาร การบริหารเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สร้างความขัดแย้ง หากผู้บริหาร
ไม่สนใจหรือละเลยการดูแลเอาใจใส่พนักงาน โอกาสที่จะปั่นเงื่อนไขความขัดแย้งมีมาก

5. ที่ปรึกษาของสหภาพแรงงาน ระบบสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นระบบ
อุปถัมภ์ ระหว่างผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นเก่ากับผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ หากสหภาพใดมีที่
ปรึกษาที่นิยมความรุนแรง โอกาสที่สหภาพนั้นจะใช้วิธีรุนแรงในการแก้ไขปัญหาเป็นไปได้สูง
หากสหภาพใดมีที่ปรึกษาที่นิยมการประนีประนอม การแก้ไขปัญหาก็จะใช้การประนีประนอม

6. สหภาพแรงงานที่มีทักษะเชิงบวก จะมีการร่วมมือกับนายจ้างในการสร้างวัฒนธรรม
องค์กรของบริษัทร่วมกัน และจะมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมดังกล่าวไปสู่สมาชิกของสหภาพและ
ผู้บริหารและยึดถือเป็นค่านิยมร่วมกันขององค์กร เช่น ค่านิยม วิถีโต โยตัวของบริษัทสยามโตโยต้า
อุตสาหกรรม จำกัด และค่านิยมธรรมมาภิบาล ของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส เป็นต้น

บทที่ 7

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก:
การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม นำเสนอใน 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก:
การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจาก เอกสารตำราและงานวิจัย
ทางวิชาการ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ คือ
1. เพื่อศึกษาพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
และ 2. ศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาการและบทบาทของสหภาพ
แรงงานในภาคตะวันออก

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานใน
ภาคตะวันออกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า พัฒนาการของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก
มีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไปในเรื่องจำนวนสหภาพแรงงาน แต่บทบาทและเคลื่อนไหวของ
สหภาพยังจำกัดอยู่เฉพาะตัวผู้นำและกรรมการสหภาพที่เป็นคนส่วนน้อย ผู้ใช้แรงงานที่เป็น
สมาชิกของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ ไม่สนใจกิจกรรมของสหภาพนอกจากกิจกรรมที่จะเกี่ยวข้องกับ
ผลประโยชน์ของตน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะต้องการได้รับผลประโยชน์
จากการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานมากกว่าการต่อรองเรื่องอำนาจ ทำให้ผลงานในภาพกว้าง
ของสหภาพไม่เด่นชัด ไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างและภาครัฐ ได้อย่างเข้มแข็ง อีกทั้ง
การขับเคลื่อนกิจกรรมของสหภาพแรงงานจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มแกนนำสหภาพที่ถูกชี้นำจาก
บุคคลภายนอก ไม่มีผลงานที่เด่นชัดในเรื่องการต่อสู้สิทธิแรงงานทั้งในระดับองค์กรและระดับ
นโยบายของรัฐ และถูกมองว่ามีผลประโยชน์จากสหภาพ สมาชิกสหภาพที่เป็นแรงงานไม่มี
ความรู้และความเข้าใจในบทบาทของสหภาพ ต้องการเพียงผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจจาก
การเคลื่อนไหวของสหภาพ และไม่ได้สนับสนุนบทบาทของสหภาพอย่างจริงจัง ทำให้บทบาท

ของสหภาพไม่เข้มแข็ง

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ได้แก่ วัฒนธรรมความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานและของกลุ่มผู้นำสหภาพ วัฒนธรรมองค์กรเชิงอุปถัมภ์ วัฒนธรรมการทำงาน

ในส่วนวัฒนธรรมความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานและของกลุ่มผู้นำสหภาพ กล่าวคือ อัตลักษณ์ส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ถูกถ่ายทอดจากการพื้นที่ที่ตนเองมาจากมา การถูกถ่ายทอดให้เคารพต่อผู้มีพระคุณ การเชื่อฟังผู้ใหญ่ที่มีตำแหน่งสูงกว่า หรือเรียกว่าระบบอุปถัมภ์ ทำให้ผู้ใช้แรงงาน ไม่ค่อยสนใจการเมืองขององค์กร แต่กลับความหวาดกลัวเรื่องผลกระทบต่อรายได้หากเกิดความขัดแย้งกับนายจ้าง ทำให้ไม่กล้าแสดงออก และไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมและการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานอย่างเต็มที่ ประกอบกับ อัตลักษณ์ของแกนนำและกรรมการสหภาพที่ถูกปลูกฝังจากผู้นำแรงงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการเคลื่อนไหวที่ซับซ้อน ทำให้การเจรจามุ่งเน้นการแพ้ชนะมากกว่าการบรรลุข้อตกลงร่วมกันของทั้งสองฝ่ายโดยปราศจากการคำนึงถึงสถานะ โดยแท้จริงขององค์กร ทำให้พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก โตขึ้นเฉพาะจำนวนเท่านั้น

ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงอุปถัมภ์ ผู้วิจัยพบว่า สหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ยังยึด คติกา บทบาทการเคลื่อนไหวที่จำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มแกนนำสหภาพแรงงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นลักษณะอุปถัมภ์ระหว่างผู้นำสหภาพรุ่นเก่ากับทายาทที่สร้างขึ้นใหม่ และหมุนเวียนกันอยู่เฉพาะในวงแคบ สมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับการทำงานของสหภาพแต่อย่างใด ส่งผลให้การทำงานของสหภาพถูกมองว่าเป็นเรื่องผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม และผู้นำสหภาพมีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่กับสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานมีภาพลักษณ์เชิงลบและเสื่อมศรัทธาต่อสมาชิก ส่งผลให้สหภาพไม่เข้มแข็ง

วัฒนธรรมการทำงานของสหภาพมีผลต่อการพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงาน คือ ถ้าสหภาพแรงงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ยึดโยงกับผลประโยชน์สมาชิกจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง และมีส่วนร่วมกับนายจ้างในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นและเป็นค่านิยมขององค์กรที่ทั้งพนักงาน สหภาพและนายจ้างยึดถือปฏิบัติร่วมกัน องค์กรจะมีความเติบโตและมีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่สูง จะส่งผลให้สหภาพแรงงานนั้น ๆ มีบทบาทที่สำคัญและสมาชิกได้รับผลตอบแทนการองค์กรเป็นที่น่าพอใจ สมาชิกจะศรัทธาในบทบาทของสหภาพมีส่วนร่วมกับสหภาพมากขึ้น สหภาพแรงงานจะมีความเข้มแข็ง ในทางกลับกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าสหภาพแรงงานใดมีวัฒนธรรมการทำงานไม่ดี แกนนำยึดโยงอยู่กับผลประโยชน์

ส่วนตัว และสนใจการเจรจาเชิงขัดแย้งกับนายจ้าง ความสัมพันธ์กับนายจ้างไม่ดี นายจ้างไม่ให้
 บทบาทสหภาพ สหภาพกับนายจ้างจะขัดแย้ง องค์กรจะประสบปัญหาทั้งด้านการผลิตและ
 ชื่อเสียง สมาชิกไม่ได้ประโยชน์ ความร่วมมือจะไม่เกิด สหภาพความเสื่อมศรัทธา สหภาพ
 จะอ่อนแอ

อภิปรายผล

การก่อรูปของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกไม่มีแบบแผนที่เป็นลักษณะตายตัว
 ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและแบบแผนความคิดของแกนนำทั้งระดับปัจเจกและกลุ่ม โดยมีพื้นฐานมา
 จากการถ่ายทอดและการเรียนรู้ของตัวผู้นำจากรุ่นต่อรุ่น และเป็นระบบโครงสร้างหนึ่งทางสังคม
 ที่มีพลังอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมกลุ่ม และถูกกำกับด้วยความคิดนำและกลไกอำนาจของชน
 ชั้นผู้ปกครองหรือชนชั้นผู้นำแรงงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านวัฒนธรรม โครงสร้างอำนาจ
 ของบุรีดิเออ

วัฒนธรรมเชิงอุปถัมภ์ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงาน และความแข็งแกร่งหรืออ่อนแอ
 ของสหภาพการเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเกิดขึ้น
 จากความไม่พอใจของแรงงานที่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง เมื่อมีสหภาพหรือแกนนำยื่นความ
 ช่วยเหลือในการจัดตั้งสหภาพได้สำเร็จ สหภาพเหล่านี้จะตอบแทนในรูปของการยอมรับ ความ
 ซื่อสัตย์ ในขณะที่แกนนำสหภาพที่ให้ความช่วยเหลือ จะครอบงำโดยการวางตัวผู้นำของสหภาพ
 โรงงานต่าง ๆ เพื่อเป็นวงเครือข่ายในอนาคต และเมื่อผู้ถูกวางตัวได้เป็นแกนนำ จะตอบแทนด้วย
 ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ยินยอมที่จะให้ผู้ที่ให้การสนับสนุนชี้นำ มีอำนาจเหนือกว่า หรือยอมรับ
 ในบทบาทและยินดีทำการตามแรงงานที่เป็นผู้ให้ การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานสัมพันธ์
 มีลักษณะของการอุปถัมภ์ซึ่งกันและกัน เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิด
 วัฒนธรรมเชิงการแลกเปลี่ยนหรือระบบอุปถัมภ์ของ ปีเตอร์ เอ็ม โบลด์ ที่ว่า ระบบอุปถัมภ์เป็น
 สิ่งที่พบได้ในสังคมทั่วไปที่คนมักจะขาดในบางสิ่งบางอย่างที่ตนต้องการ และเมื่อมีใครนำสิ่งที่
 ต้องการมาให้ ผู้รับจะเกิดพันธะจะต้องให้คืน ส่วนผู้ให้ก็คาดหวังว่าผู้ที่ได้รับจะต้องเกิดความรู้สึก
 เป็นหนี้บุญคุณจะต้องให้คืน แต่ถ้าผู้รับไม่ให้คืนความสัมพันธ์ก็จะสิ้นสุดลง

ในส่วนของแนวคิดวัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายนายจ้าง
 และฝ่ายสหภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับอำนาจ ที่ปรากฏในแบบแผนของ
 การแทรกแซงทางการเมืองซึ่งกันและกัน การปฏิบัติการ ดูเหมือนว่าจะไม่แสดงอำนาจใน
 การครอบงำและการควบคุมแต่ในความเป็นจริงปฏิบัติการมีการครอบงำและควบคุมที่มี
 ประสิทธิภาพสูงสุดเนื่องจากเหยื่อไม่รู้ตัว หรือถูกทำให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี สอดคล้องกับแนวคิด

วัฒนธรรมกับอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของปีแอร์ บูร์ดิเยอร์ (Symbolic power) ซึ่งมีการแทรกแซงอย่างแยกย่อยซึ่งของสังคมทุนนิยม

นอกจากนี้ผลการศึกษาในวิทยานิพนธ์ได้นำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ 2 ปัจจัยหลัก นอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กรเชิงอุปถัมภ์ คือ วัฒนธรรมความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานและของกลุ่มผู้นำ และวัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานและของกลุ่มผู้นำมีผลต่อสหภาพแรงงานภาคตะวันออก เนื่องจากสมาชิกสหภาพส่วนใหญ่มาจากภาคอีสาน ที่มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง อาทิ การไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับเรื่องการเมืองและความขัดแย้ง สนใจในเรื่องเฉพาะรายได้ การรักสนุก อัตลักษณ์เฉพาะตัวเหล่านี้มีผลทำให้การเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพเป็นเพราะต้องการผลประโยชน์เท่านั้น ไม่สนใจเรื่องการเคลื่อนไหวหรือการต่อสู้เพื่อสิทธิความชอบธรรม ในขณะที่เดียวกันมีความหวาดกลัวในเรื่องของการถูกเลิกจ้างที่จะมีผลกระทบต่อรายได้ หากขัดแย้งกับนายจ้าง จึงไม่สนใจและอยากเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ ทำให้สหภาพไม่สามารถแสดงบทบาทได้เต็มที่เพราะขาดแรงสนับสนุนจากสมาชิกที่เป็นแรงงาน

แกนนำหรือกรรมการสหภาพในสหภาพแรงงานภาคตะวันออก เป็นคนกลุ่มน้อยในสหภาพแต่มีบทบาทและการเคลื่อนไหวมากในสหภาพ แกนนำจะถูกปลุกฝังและชี้นำจากผู้นำแรงงานจากภายนอกที่เป็นนักกิจกรรมที่เคลื่อนไหวแรงงาน และถ่ายทอดมาเป็นอัตลักษณ์ของผู้นำและกรรมการสหภาพตะวันออก เช่นการมีบุคลิกและความสนใจในการเมือง การแสดงออก การเคลื่อนไหวและการต่อรอง และการเชื่อมฟังกายนอกที่เป็นที่เลี้ยง

อัตลักษณ์เฉพาะตัวของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงาน ของสหภาพแรงงาน ได้แก่ การเลือกผู้นำ การจัดโครงสร้างการบริหาร รูปแบบและวิธีการเคลื่อนไหว การสื่อสารระหว่างเครือข่าย ความสัมพันธ์กับนายจ้าง วัฒนธรรมการทำงาน ของสหภาพจะมีการถ่ายทอดกันเป็นรุ่นต่อรุ่น และมีการสร้างทายาทของผู้นำแรงงาน

วัฒนธรรมการทำงานระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน ในระยะแรกมีความแตกต่าง และขัดแย้งกันสูง แต่ปัจจุบันมีความพยายามปรับตัวเข้าหากัน นายจ้างยอมรับบทบาทสหภาพมากขึ้น สหภาพให้เกียรตินายจ้างมากขึ้น ในเบื้องต้นทั้งสองฝ่ายยังคงมีวัฒนธรรมที่มุ่งปกป้องผลประโยชน์ฝ่ายตน การเจรจาต่อรองต่างมีเหลี่ยมคูชิงความได้เปรียบ เช่น การซื้อตัวแกนนำ เพื่อลดบทบาทในการเรียกร้อง การส่งไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อล้วงข้อมูลหรือสกัดกั้นข้อเรียกร้อง ขณะที่ฝ่ายสหภาพแรงงานเองจะยื่นข้อเรียกร้องเป็นประจำทุกปี เรียกร้องผลประโยชน์ให้มากที่สุด แสดงพลัง เช่น การเฉื่อยงาน การผละงาน หรือเดินขบวน โดยเฉพาะช่วงเรียกร้อง

โบนัส ที่เกิดเป็นประจำทุกปี

การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรมในงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกไม่เป็นไปตามทฤษฎีวิเคราะห์เชิงเศรษฐกิจของคาร์ล มาร์กซ์ กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง (ชนชั้นผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต) กับสหภาพแรงงานในฐานะผู้ใช้แรงงานในการผลิต กลับไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เป็นโครงสร้างส่วนล่างของสังคมของภาคตะวันออกเลย และยังไม่ีผลทำให้เกิดการผันแปรและเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างส่วนบนของสังคมอีกด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า ความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของแรงงานภาคตะวันออกกลับมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างสหภาพกับสมาชิก แรงงานภาคตะวันออกส่วนใหญ่เป็น คนจนจากภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศโดยเฉพาะภาคอีสานที่มีความต้องการรายได้ เป็นหลัก หลีกเลี่ยงความขัดแย้งอันจะนำไปสู่ความสูญเสียในรายได้และความมั่นคงในการทำงาน นายจ้างในภาคตะวันออกส่วนใหญ่เป็นนายจ้างจากต่างชาติที่มีความเข้าใจในบทบาทสหภาพแรงงานและมีประสบการณ์ของการปะทะด้วยความรุนแรง ทั้งสองฝ่ายจึงหลีกเลี่ยงการปะทะ ใช้การเจรจาต่อรองเป็นหลักส่งผลให้ ความขัดแย้งแรงงานในภาคตะวันออกไม่ค่อยเกิดขึ้น เป็นการปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งของมาร์กซ์ก็จะให้ความสนใจในเรื่องของอุดมการณ์แรงงาน และการเปลี่ยน โครงสร้างชนชั้นทางการผลิต แต่สำหรับสหภาพแรงงานภาคตะวันออก วัฒนธรรมมีความสำคัญ ต่อพัฒนาการและบทบาทความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาเรื่อง พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม สิ่งที่ค้นพบคือ วัฒนธรรมของสหภาพแรงงานในการที่จะเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ยังไม่มีชัดเจน ส่วนใหญ่วัฒนธรรมที่พบเป็นวัฒนธรรมเชิงระบบอุปถัมภ์ส่วนตัวระหว่างแกนนำสหภาพ กับทายาทแกนนำรุ่นน้อง ระหว่างนายจ้างกับตัวแกนนำ หรือระหว่างหน่วยงานรัฐกับตัวนายจ้างและแกนนำสหภาพ เช่น การสืบทอดทายาทของแกนนำ การที่นายจ้างให้ตำแหน่งบริหารของแกนนำ หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณให้สหภาพผ่านแกนนำในการจัดกิจกรรมอบรม เป็นต้น การอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นเป็นความพยายามในการรักษาบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เฉพาะตัว ซึ่งไม่ทำให้เกิดความเข้มแข็งของสหภาพ เพราะสมาชิกสหภาพส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมกับการอุปถัมภ์นี้ด้วย ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างแกนนำกับสมาชิกไม่ได้เกิดจากความรู้สึก

แต่เป็นเรื่องการได้ผลประโยชน์ร่วมกัน จะรวมกันก็ต่อเมื่อมีความต้องการเรียกร้องในเรื่องผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจเมื่อได้แล้วก็เลิกกัน ไม่ได้เป็นเรื่องการต่อสู้เพื่ออุดมการณ์ ดังนั้นแกนนำจึงไม่สามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นหรือศรัทธาที่แท้จริงให้กับสมาชิกได้ และสภาพแรงงานไม่สามารถที่จะพัฒนาไปเป็นพรรคการเมืองที่จะเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดนโยบายได้เหมือนประเทศทางยุโรปบางประเทศ แต่สิ่งหนึ่งที่พบคือว่าการรวมกันของสหภาพถือว่าเป็นการประสบความสำเร็จของลูกจ้างในการเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์จากรัฐและนายจ้าง ทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคตะวันออกดีขึ้น มีสวัสดิการมากขึ้น นายจ้างให้ความสนใจและดูแลชีวิตความเป็นอยู่มากขึ้น หน่วยงานภาครัฐเข้ามาอำนวยความสะดวกและจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานเช่นระบบประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาสหภาพแรงงานให้เป็นองค์กรลูกจ้างเพื่อรักษาและสร้างผลประโยชน์ลูกจ้างอย่างแท้จริง ผู้มีวิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาสหภาพแรงงานให้มีการทำงานที่ดีขึ้นดังนี้

1.1 สหภาพแรงงานควรสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิ และกฎหมายแรงงานให้กับสมาชิกเพิ่มขึ้นและให้ครอบคลุมสมาชิกทั้งหมด ควรมีฐานข้อมูลสำหรับผู้ที่เข้ารับการอบรมเพื่อติดตามผู้ที่ไม่เคยเข้าให้มาเข้า ทั้งนี้ความรู้ที่ได้จะทำให้สมาชิกตระหนักถึงสิทธิของตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจในบทบาท คุณธรรมและจริยธรรม สามารถแยกแยะและพิจารณาความถูกต้อง

1.2 นายจ้างควรทำงานร่วมกับสหภาพและเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ไม่เคยร่วมอบรมได้ไปเข้ารับการอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา เพราะการสร้างความรู้ให้กับพนักงานเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของบริษัท และจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับบริษัท

1.3 หน่วยงานรัฐควรจะสนับสนุนทุน ความรู้ วิทยากร และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ให้กับสหภาพเพื่อใช้สร้างความรู้ความเข้าใจ และควรสนับสนุนให้สหภาพได้สร้างเครือข่ายให้มาก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งในและต่างประเทศ

1.4 แกนนำสหภาพควรระมัดระวังในบทบาทของตนเองที่เกี่ยวกับการสร้างฐานอำนาจและการคอร์ปชั่น รวมถึงการเรียกร้องผลประโยชน์เพื่อตนเองเพราะจะทำให้เกิดความเสื่อมและจะทำให้สหภาพอ่อนแอและไม่ได้รับความเชื่อถือ

1.5 ภาครัฐ นายจ้าง และสหภาพ ร่วมกันและวางแผน กำหนดทิศทางและแนวทางการบริหารแรงงานของประเทศไทย ในโอกาสที่ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นกลุ่มประชาคมอาเซียนในระยะอันใกล้

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่ดี แต่ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา และประสบการณ์ของผู้วิจัย งานอาจจะไม่สมบูรณ์ทั้งหมด จึงอยากเสนอให้ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารแรงงาน ด้านการทำวิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ผลงานชิ้นนี้มีคุณค่ามากขึ้น และใช้ประโยชน์ได้ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงบริหาร ดังนี้

- 2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับจริยธรรมของที่ปรึกษาด้านแรงงาน ภายใต้กระบวนการเจรจาต่อรองแบบสุจริตใจ
- 2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา ปัญหาแรงงาน การจ้างงาน และแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายและความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม
- 2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ของบริษัทๆ ที่ใช้แรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะเกี่ยวพันกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 2.4 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปะทะกันระหว่างวัฒนธรรมแรงงานข้ามชาติกับวัฒนธรรมไทย กรณีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 2.5 ควรศึกษาเรื่องการสื่อสารเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ อินเทอร์เน็ต ไลน์ อีเมล ซึ่งถือว่าเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- 2.6 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมพื้นที่เชิงเปรียบเทียบต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงาน

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ โตสกุล. (2526). *วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์*: กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมแรงงาน. (2534). *ความต้องการแรงงานและการมีงานทำ*. กรุงเทพฯ: กองการจัดหางาน กรมแรงงาน
- กรมศิลปากร. (2481). พระราชพงศาวดารกรุงรัตนโกสินทร์รัชกาลที่ 3 (พ.ศ. 2367-2394) ฉบับพระยาทิพากรวงศ์. ใน *ที่ระลึกในงานพระราชทานเพลิงศพ ท่านผู้หญิงวงษานุประพันธ์ (ตาด สนธิวงศ์ ณ อยุธยา)* (หน้า 10, 132). พระนคร: โรงพิมพ์โสภณพิพรรฒธนา.
- กรมศิลปากร. (2483). *ชลบุรีภาคต้นใน ที่ระลึกในงานประชุมเพลิงศพ นางเทศ สมุทรานนท์ วันที่ 26 ตุลาคม 2483* (หน้า 28-32). พระนคร: กรมศิลปากร.
- กรมศิลปากร กองวรรณคดีและประวัติศาสตร์. (2534). *พระราชพงศาวดารฉบับพระราชหัตถเลขา (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2540). *ศัพท์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- กรรมชญา พูนพนิช. (2541). ประวัติศาสตร์ขบวนการสหภาพแรงงานไทยยุคเริ่มต้นถึงพ.ศ.2500 ใน *ฉลอง สุนทราวาณิชย์ และคณะ (บรรณาธิการ). ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับกึ่งศตวรรษกรรมกร* (หน้า 120-125). กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์.
- กฤษฎา เพิ่มทันจิตต์ และสุธี ประศาสนเศรษฐ์. (2530). *พื้นที่สามจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก กับพัฒนาการที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างภูมิภาคและการพัฒนาการแบบพึ่งพาของระบบเศรษฐกิจไทย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กล้าณรงค์ สุทธิรอด. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 3(2), 32-45.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2541). *การวิเคราะห์สื่อ: แนวคิดและเทคนิค*. กรุงเทพฯ: อินฟินิตี้ เพรส,
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์.
- กุลลดา เกษบุญชู. (2524). *เอกสารบันทึกการอภิปราย เรื่อง การใช้ Patron-client model ใน การศึกษาสังคมไทย สถาบันไทยคดีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- คนงานโคบาเทคโนโลยี ร้องเรียนตัวแทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างถูกย้ายงาน. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://voicelabour.org/?p=8821>
- คำพิพากษาศาลฎีกา 2850/2525 และการ “ฉวยโอกาส” ของนายจ้างโคบาเทคโนโลยี. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://www.prachatai.com/journal/2015/02/57798>
- จงใจรัก ปกพัฒนกุล. (2541). นโยบายของรัฐบาลไทยเกี่ยวกับกรรมกรระหว่าง พ.ศ. 2457-2499 ใน ฉลอง สุนทรวาณิชย์ และคณะ (บรรณาธิการ). *ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับผู้ศึกษาศึกษากรรมกร* (หน้า 87-94). กรุงเทพฯ: เอดีสัน เพรส โปรดักส์.
- จินต์ทอง แสนคงสุข. (2545). *วัฒนธรรมองค์การของบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จิรวัดน์ จุลศิริวัฒนวงศ์. (2557, 1 กันยายน). *แรงงานจังหวัดชลบุรี*. สัมภาษณ์.
- จิรัฎฐ์ สุภการ. (2545). *การอธิบายตัวตนในชุมชนเสมือนจริง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2537ก). *วัฒนธรรมไทยกับขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2537ข). *เศรษฐศาสตร์กับประวัติศาสตร์ไทย*. กรุงเทพฯ: ทวีกิจการพิมพ์.
- ชัย เรื่องศิลป์. (2522). *ประวัติศาสตร์ไทยสมัย พ.ศ. 2523-2553 (ด้านเศรษฐกิจ)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ และ โอปาร์ ถิ่นบางเตียว. (2549). *รายงานการวิจัย บทบาททางการเมืองของเจ้าพ่อท้องถิ่นในกระแสโลกาภิวัตน์: ศึกษากรณีจังหวัดหนึ่งทางภาคตะวันออก*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวลีพร พงศ์สุพัฒน์. (2539). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 415 235 ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (คริสต์ศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบัน)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณัฐวุฒิ จินากุล. (2538). *โครงสร้างอำนาจและระบบอุปถัมภ์ในชนบทไทย: กรณีศึกษา “บ้านตา” อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชามนุษยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เด่นพงษ์ พลตะกร. (2515). *สหภาพแรงงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเกษม.
- ถนนสุขุมวิท. (2558). เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ถนนสุขุมวิท>
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2541). *ศาสตร์และศิลป์การเมืองการบริหารไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารและตำราสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิด้า.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern organization theory)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แชนพอร์ พรินติ้ง.
- ชยาน์ อมรสิงห์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธวัช ปุณโณทก. (2544). *ภาคตะวันออก: เอกถลักษณ์ทางศิลปะและวัฒนธรรม*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัช ปุณโณทก. (2547). *กองทัพภูเขาดิของพระเจ้าตากสินและเมืองจันทบุรี*. กรุงเทพฯ: หลักพิมพ์
- ธวัช ปุณโณทก. (2549). *การพัฒนาภาคตะวันออกกับผลกระทบต่อประชาคมท้องถิ่น ในเอกสารประกอบคำบรรยายเรื่อง เศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออก ตอนที่ 2* (หน้า 2-9). ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชชัย วงษ์มณฑล. (2533). *การก่อตัวและบทบาทของสภาองค์การ ลูกจ้างในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรรมศักดิ์ อภิบาลวรกุล. (2550). *การจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2532). *ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2536). *คำถามถึงอนาคตของระบบอุปถัมภ์ไทย: สองหน้าสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- นฤมล พูลทรัพย์. (2523). *บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2542). *สหภาพแรงงานและการเคลื่อนไหวของคนงานในประเทศไทย: บทบาทของการเป็นขบวนการทางสังคมและองค์กรผลประโยชน์ พ.ศ. 2515-2545*.
 คุุณิพนธ์ปรัชญาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราธิปพงศ์ประพันธ์, กรมหมื่น. (2525). *ข้อควรคิดในภาษาไทย ใน วัฒนธรรมทางภาษาของไทย*
 (หน้า 85-93). กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการเผยแพร่เอกลักษณ์ของไทย
 ในคณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ.
- นุชจรินทร์ ศิริสุทธิเดชา. (2543). *การตัดสินใจของพนักงานในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 ธนาคารกสิกรไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัชชา สุนทรพรรค. (2530). *การศึกษาองค์กรสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และการมีส่วนร่วม
 ในการดำเนินงานของธนาคาร; รายงานการฝึกภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2519). *แรงงานของประเทศไทย: ปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ:
 ไทยวัฒนาพานิช
- นิคม จันทรวิฑูร. (2525). *แรงงานไทยกับสหภาพแรงงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- นิคม จันทรวิฑูร. (2539). *กฎหมายแรงงาน แนวคิด วิวัฒนาการ และขอบเขต*. ม.ป.ท.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2536). *มองอนาคต: บทวิเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางของสังคมไทย*.
 กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญา.
- นิยพรรณ วรรณศิริ. (2522). *มนุษย์วิทยาว่าด้วยครอบครัว การแต่งงาน และเครือญาติ*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์แพร่พิทยา.
- แน่น้อย พงษ์สามารถ. (2519). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บวร ชื่นจิตต์. (2550). *บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่:
 กรณีศึกษาบริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย,
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญมา พงษ์โหมค. (2537). *การพัฒนาชุมชน*. ฉะเชิงเทรา: ภาควิชาสังคมวิทยา
 สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา.

- บุญสนอง บุญโยทยาน. (2518). *มนุษย์สังคม*. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด(มหาชน). (2553). *แผนธุรกิจ 5 ปี (2553-2557)*. ม.ป.ท.
- บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด. (2558). *รู้จักสยามโตโยต้า*. เข้าถึงได้จาก <http://www.siamtoyota.co.th/about.aspx>
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2539). *โครงสร้างสภาพแรงงาน และองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน.
- บัณฑิต ธรรมตรีรัตน์. (2542). *ขบวนการสภาพแรงงาน : จากยุค รสช ถึงยุค IMF*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน
- ประวัติศาสตร์ของสภาพแรงงานเอสโซ่แห่งประเทศไทย*. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://www.unionesso.org/14071299/ประวัติความเป็นมา>
- เปิดปมข้อพิพาทแรงงานฟอร์ด-มาสด้า เอเอที กระทบยาวรถ 8 พันคันค้างส่ง*. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://www.thailabordatabase.org/th/file1.php?id=51122202>
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรชัย ถิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรอนันต์ เป็นนานอน. (2548). *บทบาทของสภาพแรงงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาคากิ จำกัด*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*. (2558). เข้าถึงได้จาก http://counterservice.mol.go.th/download/article/2_2_3_2_18.pdf
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. (2558). เข้าถึงได้จาก http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/download/article/article_20110922143151.pdf
- พิชญ์ อนันตวงศ์ และเดชรรัตน์ สุขกำเนิด. (2547). *ชีพรภาคตะวันออก: แผนงานวิจัยและพัฒนา นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและระบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- พิทยา สายหู. (2529). *กลไกของสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญ โฉม แซ่ตั้ง และวลัยพร मुखสุวรรณ. (2546). *รายงานการศึกษาเรื่อง การประเมินผลกระทบทางสุขภาพจากการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดและพื้นที่ใกล้เคียง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

- ไพฑูรย์ เครือแก้ว ณ ลำพูน. (2518). *ลักษณะสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ไพโรจน์ เกษแม่นกิจ. (2515). *เอกสารของครอว์ฟอร์ด แปลจาก Crawford Papers*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา
- ไพโรจน์ จันทรมิตร. (2531). EASTERN SEABOARD กับขบวนการข่มขืนชำเราราคาที่ดินของโครงการ. *นิตยสารผู้จัดการ*, 5(58), 78-83.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2524). *วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย*. คุุณิพนธ์นิพนธ์การศึกษา คุุณิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภารดี มหาจันทร์. (ม.ป.ป.). *บริษัทศรีมหาราชา จำกัด: ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นของบริษัททางธุรกิจแห่งแรกในภาคตะวันออก*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธี ดุลยจินดา. (2518). *คนงานก็มีหัวใจหรือการคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- เมเยอร์, เบอร์นาร์ด. (2553). *พลวัตการจัดการความขัดแย้ง*. (นายแพทย์บรรพต ต้นธีรวงศ์, แปล). กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- ยงยุทธ เม่นตะเภา. (2557, 2 กันยายน). *ประธานที่ปรึกษาสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย*. สัมภาษณ์.
- ยศ สันตสมบัติ. (2540). *มนุษย์กับวัฒนธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. (2543). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ: กองการประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัตนา โดสกุล. (2549). *ว่าด้วยวัฒนธรรม ใน เอกสารฝึกอบรมฝึกอบรมผู้ทำงานด้านวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือจากกระทรวงวัฒนธรรม ปี พ.ศ. 2549*. เข้าถึงได้จาก <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmwxNDQyMTAwfGd4OjM1ZWESZjcZjZNTJhY2Y>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- เรืองวิทย์ ลิมปนาท. (2545). การท่องเที่ยวภาคตะวันออกยุคแรกของชนชั้นสูงสยาม. *วารสารวิจัยบูรพาศึกษา*, 1(1), 150-167.

ลารี่ อยู่เป็นสุข. (2557, 2 กันยายน). ประธานสหภาพแรงงานชิ้นส่วนยานยนต์และโลหะ
แห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์.

ลูกจ้างฟอร์ด-มาสด้าประท้วงขอโบนัส. (2558). เข้าถึงได้จาก

<http://www.thailabordatabase.org/th/file1.php?id=51121901>

วงเดือน จานลีปสี. (2548). *วัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.*

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรคุลย์ ตูลาภิรักษ์. (2555). *ความเหมือนและความต่าง ถิ่นสหภาพแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์*
สหภาพแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์: เปรียบเทียบ เอเชีย ยุโรป และสหรัฐฯ

(แปลจาก: Jensen, Carsten Stroby. Trade Unionism: Differences and Similarities - a
Comparative View on Europe, USA and Asia. *Journal of Industrial Relations*, 48(1),
59-81.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ: พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ:
ธรรมนิติการพิมพ์.

วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์เอกลักษณ์ และภูมิปัญญา. (2542). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์คุรุสภา

วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน
เอ็ดดูเคชันอินโคไรนา.

วิโรจน์ สิริจันทร์านนท์. (2557, 12 มิถุนายน). นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
สัมภาษณ์.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2550). *ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 3).

ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ออฟเซ็ท.

วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรัญญา คันธชาติ. (2540). *พัฒนาการทางเศรษฐกิจกลุ่มแม่น้ำบางปะกง พ.ศ. 2419-2475.*

วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประวัติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรีเพ็ญ สุภพิทยากุล. (2542). *มนุษย์กับสันติภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีศักดิ์ วัลลิโภดม. (2522). ร่องรอยของชุมชนโบราณที่ลุ่มแม่น้ำพานทอง. *เมืองโบราณ*, 5(3), 28-38.

ศรีศักร วัลลิโภดม. (2525). *พจนานุกรมประวัติศาสตร์จากการบอกเล่า*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.

ศรีศักร วัลลิโภดม. (2542). *ทัศนชนนกริต: ภูมิศาสตร์-ภูมิลักษณะตั้งบ้านแปงเมือง*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธนาการพิมพ์

ศรีศักร วัลลิโภดม. (2543). *ท้องถิ่น-อินเดียน: รวมบทความวิชาการ*. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.

ศักดิ์ หวานแก้ว. (2557, 1 กันยายน). อุปนายกสมาคมบริหารงานบุคคล ภาคตะวันออก. สัมภาษณ์.

ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. (2555). *ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความเข้มแข็ง และเอกภาพ ของขบวนการแรงงานไทย*. ม.ป.ท.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: วิถีทัศน์พัฒนา.

สิรินาถ ปิ่นทองพันธ์. (2546). *การรับรู้และการสื่อสารในการแสดงอัตลักษณ์ความเป็นชาวใต้ ของนักศึกษาภาคใต้ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวาริชวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภรัตน์ เลิศพานิชย์กุล. (2538). *ความสัมพันธ์ของคนในสังคม: พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม การเมืองไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สนธยา เผ่าดี. (2557, 1 กันยายน). ประธานชมรมบริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วน. สัมภาษณ์.

สนิท สมักรการ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวเครือญาติกับระบบอุปถัมภ์. *วารสารสังคมไทย*, 3(2), 50-53.

สมใจ ลักษณะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมบูรณ์ ประเดิมภูสิตกุล. (2541). *ทัศนคติของพนักงานต่อโครงการความสามัคคีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ชันโย ยูนิเวอร์แซล อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมพงษ์ ตัญญาวิรัตน์. (2530). *อุตสาหกรรมน้ำตาลในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2453-2506*.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาประวัติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สมพร ขวัญเนตร. (2558, 7 มกราคม). ประชาชนกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก. สัมภาษณ์.
 สมศักดิ์ เจียมธีรสกุล. (2523). ประวัติการต่อสู้ของชนชั้นกรรมกรไทย. *วารสารพี 23*, 94-123.
 สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2553). *การจัดการความขัดแย้งและการมีส่วนร่วมของประชาชน*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2533). *แนวคิดมาร์กซิสต์กับการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงในสังคมชานา
 ประเทศโลกที่สาม*. กรุงเทพฯ: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย

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

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2554). *การสถาปนาอำนาจของผู้ไร้อำนาจ*. กรุงเทพฯ: มาลลองคุณ
 ซีเอสบี.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2555). บทความหนึ่งชื่อ: Democracies in flux: The evolution of social
 capital in contemporary society. *วารสารร่วมพฤษ*, 30(1), 162-176.

สมฤดี นิโครวัฒน์ยิ่งยง และวรากร น้อยพันธ์. (2552). *ธรรมภิบาลสิ่งแวดล้อมมาบตาพุด*.
 นนทบุรี: สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย.

สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยงชากิและในเครือ. (2538). *รายงานการประชุมครบรอบ 15 ปี
 สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยงชากิและในเครือ*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2548). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
 สาโรจน์ วสุวานิช. (2557, 30 เมษายน). รองประธานกรรมการบริหาร บริษัท ไทยซัมมิทฮาร์เนส
 จำกัด (มหาชน). สัมภาษณ์.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2533). *แนวความคิดเรื่องกลุ่มยุทธศาสตร์กับการวิเคราะห์การก่อตัว
 ของขบวนการคนงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2534). *การฟื้นตัวของขบวนการสหภาพแรงงานไทย (พ.ศ. 2501-2519):
 เศรษฐศาสตร์การเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). *การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ*.
 กรุงเทพฯ: สุขุมและบุตร.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2542). *แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์เดือนตุลา.

- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2546). *การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกจ้างในฝ่ายจัดการ*.
กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (2557). *การแบ่งภาคภูมิศาสตร์ของประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=1378>
- สันติ วิลาศศักดิ์คานนท์. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่อง อุตสาหกรรมกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ*.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดระยอง. (2551). *รายงานภาวะเศรษฐกิจการคลังจังหวัดระยอง*. เข้าถึง
ได้จาก http://123.242.173.7/v2/images/stories/economic_rayong/2551/05_2551.pdf
- สุชาติ หล่อโลหการ. (2527). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทย*.
วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกชัย มนต์ไพบูลย์. (2517). *สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ:
สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และมูลนิธิโครงการตำรา.
- สุมาลี มาโนชนกุล. (2539). *การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การ
และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทยตามแนว
การศึกษา ของโครงการวิจัย GLOBE*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*.
กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุบิน ธิบุรณ์บุญ. (2557, 2 กันยายน). *ประธานสภาพแรงงานสยามโตโยต้า*. สัมภาษณ์.
- สุรพล ปธานวนิช. (2543). *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิฟรีดริคแฮเบอร์ท.
- สุรวี ศูนย์ลัย. (2540). *การศึกษาวรรณกรรมองค์การ: กรณีศึกษาองค์การในอุตสาหกรรมเยื่อ
กระดาษและกระดาษ*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุริชัย หวันแก้ว. (2549). *ทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกกับต้นทุนที่มองไม่เห็น จริยธรรม
การพัฒนาเพื่ออนาคต*. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ทางเลือกในการพัฒนา
อุตสาหกรรมที่เอื้อต่อสุขภาพของคนในภาคตะวันออก* (หน้า 15-36). ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุริชัย หวันแก้ว, ปรีชา คูวินพันธ์ และประสิทธิ์ สวาสดิ์ญาติ. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องผลกระทบทางสังคมจากการพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออกต่อชุมชนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช.
- สุวิทย์ ไพทยวัฒน์. (2522). *วิวัฒนาการเศรษฐกิจชนบทในภาคกลางของประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2394-2475*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประวัติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2548). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อकिन รพีพัทธ์, ม.ร.ว. (2518). *สังคมไทยในสมัยต้นรัตนโกสินทร์ (พ.ศ. 2325 – 2416)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- อकिन รพีพัทธ์, ม.ร.ว.. (2551). *วัฒนธรรมคือความหมาย: ทฤษฎีและวิธีการของคลิฟฟอร์ด เกียร์ซ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2537). *วัฒนธรรม ศาสนา และชาติพันธุ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คูวินทร์พันธ์. (2539). *ระบบอุปถัมภ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา เพ็ญฟูสกุล. (2546). *อัตลักษณ์*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อนุমানราชชน, พระยา. (2531). *100 ปีพระยาอนุমানราชชน*. กรุงเทพฯ: องค์การคำครุสภา กรมศิลปากร.
- อารมณ พงศ์พงษ์. (2542). *กรรมกร. ใน อารมณ พงศ์พงษ์: ปัญญาชนของขบวนการกรรมกรไทย (หน้า 28-42)*. กรุงเทพฯ: โปรโตไทป์.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2520). *เอกลักษณ์ไทยที่มีผลต่อความมั่นคงของชาติ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- อุดม บัวศรี. (2546). *วัฒนธรรมอีสาน*. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.
- อุทุมพร จามรมาร. (2540). *การวิจัยรายกรณี ใน ทิศนา แจมมณี และสร้อยสน สกลรักษ์ (บรรณาธิการ) แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา (หน้า 249-257)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อิสระ มุสิกอง. (2557, 3 กันยายน). ประธานสหภาพแรงงานเอสโซ่แห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์.
- อัมพร วิจิตรพันธ์. (2519). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2546). *การเมืองท้องถิ่นกับการนำรูปแบบการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี โดยตรงมาใช้ในการปกครองท้องถิ่นของเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2553). *พัฒนาการของโครงสร้างอำนาจท้องถิ่นในภาคตะวันออก: วิเคราะห์ในเชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรคดีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2557, 7 กันยายน) รองคณบดี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. สัมภาษณ์.
- อำไพกา สวัสดิ์วงศ์. (2545). *ถนนสุขุมวิทกับพัฒนาการทางเศรษฐกิจในภาคตะวันออกของประเทศไทย พ.ศ. 2477-2539*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา ประวัติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำไพ โตสิงห์. (2557, 4 กันยายน). ประธานสหภาพแรงงานไทยซัมมิทฮาร์เนส. สัมภาษณ์.
- Alvesson, M. (1987). Organization, culture and ideology. *International Studies of Management and Organization*, 17, 4-18.
- Anderson, B. (1991). *Imagined communities: Reflections on the origin and spread of nationalism*. London: Verso.
- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multi-dimensionality. *Psychological Bulletin*, 130, 80-114.
- Backer, H. S. (1982). Culture: A sociological view. *Yale Review*, 27(3), 513-527.
- Barrington, L. (2010). *Comparative politics: Structures & choices*. Boston: Wadsworth, Center Learning.
- Belassi, W., Kondra, A. Z., & Tukul, O. I. (2007). New product development projects: The effects of organizational culture. *Project Management Journal*, 38(4), 12-24.
- Beugelsdijk, S., Noorderhaven, N. G., & Koen, C. I. (2004). *Organizational culture, alliance capabilities and social capital*. Netherlands: Tilburg University.

- Bohannan, P., & Glazer, M. (1988). *High points in anthropology* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bourdieu, P. (1990). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Cambridge: Polity Press.
- Brook, K. (2002). Trade union membership: An analysis of data from the autumn 2001 LFS. *Labour Market Trends*, 110(7), 343-54.
- Brown, A. (1990). *The industrial working class and the state in Thailand: an introductory analysis*. Master of science Thesis, Australian National University.
- Brown, A. (1997). Locating working-class power In Kewin Hewison (Ed.) *Political change in Thailand: Democracy and participation*. London: Routledge
- Carter, B. (2001). Lessons from America: Changes in the US trade union movement. *Work Employment and Society*, 15(1), 185-194
- Chan, A.W., & Snape, E. (2000). Union weakness in Hong Kong: Workplace industrial relations and the federation of trade unions. *Economic and Industrial Democracy*, 21(2), 247-274.
- Chen, S., Roger, J., & Lawler, J. (2003). Changing patterns of industrial relations in Taiwan. *Industrial Relations*, 42(3), 315-340.
- Cho, Y. H., & Park, H. (1998). Conflict management in Korea: The wisdom of dynamic collectivism. In K. Leung & D. Tjosvold (Eds.). *Conflict management in the Asia Pacific: Assumptions and approaches in diverse culture* (pp. 284-296). Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- Clawson, D. & Clawson, A. C. (1999). What has happened to the US labor movement? Union decline and renewal. *Annual Review of Sociology*, 25, 95-119.
- Clegg, H. A. (1985). *The system of industrial relations in great Britain*. New York: McGraw-Hill.
- Coser, L. (1956). *The functions of social conflict*. New York: Free Press.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry research design*. London: Oxford University Press.
- Dahrendorf, R. (1958). Toward a theory of social conflict. *The Journal of Conflict Resolution*, 2(2), 170-183.

- Dahrendorf, R. (1959a). *Class and class conflict in industrial society*. California: Stanford University Press.
- Dahrendorf, R. (1959b). Power division as the basis of class conflict. In R. Collins (Ed.) *Four sociological traditions: Selected readings* (pp. 284-289). Oxford: Oxford University Press.
- Dahrendorf, R. (1968). On the origin of inequality among men. In *Essays in the theory of society* (p. 125). London: Routledge and Kegan Paul.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- DeSousa, S. B. (1999). Toward a multicultural conception of human rights. In L. Scott, & F. Mike (Eds.). *Spaces of culture* (pp. 214-229). London: Sage.
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*, 33(5), 465-483.
- Ebbinghaus, B. & Waddington, J. (2000). United Kingdom/ Great Britain. In B. Ebbinghaus, & J. Visser (eds.). *Trade unions in Western Europe since 1945* (pp.705-756). London: Macmillan.
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (2000). *Trade unions in Western Europe since 1945*. Oxford: Macmillan Reference.
- Faure, G. O. (2009). Culture and conflict resolution. In J. Bercovitch, V. Kremenyuk & I. W. Zartman (Eds.). *The sage handbook of conflict resolution* (pp. 164-169). London: SAGE.
- Frederick, E. (1966). Anti-duhring 1878 quotations. In V.I. Lenin (Ed.). *The state and revolution 1917 in essential works of lenin*. New York: Bantam Books.
- Frederick, E. (1970). Socialism: Utopian and scientific. In K. Marx & F. Engels (Eds.). *Selected works* (pp. 248-276). Moscow: Progress Publishers.
- George, R. (2007). *Modern sociological theory* (7th ed.). Singapore: McGraw-Hill Higher Education.

- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gordon, G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-798.
- Hall, E. (1976). *Beyond culture*. New York: Doubleday.
- Hall, S. (1999). Introduction: *Who needs "Identity"?*. In S. Hall & P. Du Guy (Eds.). *Questions of culture identity* (pp. 1-17). London: Sage
- Hall, S., & Du Gay, P. (1996). *Questions of cultural identity*. London: Sage.
- Harker, R., (1990). Education and cultural capital. In R. Harker, C. Mahar, & C. Wilkes, C. (Eds.) *An introduction to the work of pierre bourdieu: The practice of theory* (pp. 248-264). London: Macmillan Press.
- Haviland, A. W. (1991). *Anthropology* (6th ed.). Chicago: Holt, Reinhart and Winston.
- Heron, R. (1999). *Workplace cooperation: An introductory guide*. Bangkok: ILO.
- Hofstede, G. H. (1995). Multilevel research of human systems: Flowers, bouquets and gardens. *Human Systems Management*, 14(3), 207-218.
- Hofstede, G. H. (1997). *Culture and organizations: Software and mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. H. (1999). Problems remain, but theories will change: The universal and the specific in 21st century global management. *Organizational Dynamics*, 28(1), 34-44.
- Hyman, R. (2000). *An emerging agenda for trade unions?*. Retrieved from <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/hyman.html>.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism-between market, class & society*. London: Sage.
- Jensen, C. S, Madsen, J. S., & Due, J. (1995). A role for a pan-European trade union movement? possibilities in European IR-regulation. *Industrial Relations Journal*, 26(1), 4-18.
- Jeong, J. (2001). Pursuing centralised bargaining in an era of decentralisation? A progressive union goal in Korea from a comparative perspective. *Industrial Relations Journal*, 32(1), 55-70.
- Kim, D., & Kim, S. (2003). Globalization, financial crisis and industrial relations: The case of South Korea. *Industrial Relations*, 42(3), 341-367.

- Kinzley, W. D. (1991). *Industrial harmony in modern Japan-the invention of a tradition*. London: Roughledge.
- Kleiner, M. M., & Lee, Y. M. (1997). Works councils and unionization: Lessons from South Korea. *Industrial Relations*, 36(1), 1-16.
- Kluckhohn, C., & Kelly, W. H. (1945). The concept of culture. In R. Linton (Ed.), *The science of man in the world culture* (pp. 78-105). New York: Columbia University Press.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. New York: Vintage Book.
- Korczynski, M. & Ritson, N. (2000). Derecognising unions and centralising bargaining: Analysing dualism in the oil and chemical industries. *Work Employment and Society*, 14(3), 2419-437.
- Kuruvilla, S., & Erickson, L. (2002). *Change and transformation in Asian industrial relations*. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=cbpubs>
- Kuwahara, Y. (1996). *The impact of globalization on industrial relations: Corporate governance and industrial Relations in Japan*. Paper presented at the 3rd IIRA Regional Congress, Taipei.
- Littlejohn, S., & Foss, K. (2008). *Theories of human communication* (9th ed.). Belmont, CA.: Thomson Wadsworth.
- Liu, S., Liu, Q., & Chen, G. M. (2006). Through the lenses of organizational culture: A comparison of state-owned enterprises and joint ventures in China. *China Media Research*, 2(2), 15-24.
- Malinowski, B. (1954). *Magic, science, and religion*. New York: Doubleday.
- Manuel, C. (1997). *The power of identity, The information age: Economy, society and culture Vol. II*. Cambridge, MA: Blackwell
- Marcoulides, G., & Heck, R. H. (1993). Organizational culture and performance: Proposing and testing a model. *Organizational Science*, 4(2), 209-223.

- Marx, K., & Frederick, E. (1980). Manifesto of the communist party. In K. Marx & F. Engels (Eds.). *Marx/ Engels selected works in one volume* (p. 38). London: Lawrence and Wishart.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Morgan, C. A. (1996). *Labor economics*. Homewood; IL: The Dorsey Press.
- Olson, R. (2009). *Don't be such a scientist: Talking substance in an age of style*. Washington, DC: Island Press.
- Park, H. Y. (1996). A comparative analysis of work incentives in U.S. and Japanese firms. *Multinational Business Review*, 4(2), 59-79.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). London: SAGE.
- Pettigrew, P. M. (1979). On studying organizational culture. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570.
- Petty, M. M., Beadles II, N. A., & Lowery, C. M. (1995). Relationship between organizational culture and organizational performance. *Psychological Reports*, 76(2), 483-492.
- Ralf, D. (1959). *Class and class conflict in industrial society*. California: Stanford University Press.
- Richard, H. (1971). *Marxism and the sociology of trade unionism*. London: Pluto Press.
- Ritzer, G. (2011). *Globalization: The essentials*. New York: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P. (1982). Stereotyping in American Indian mental health. *Free Inquiry in Creative Sociology*, 10(1), 15.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2005). *Management* (8th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Sawner, T. E. (2000). *An empirical investigation of the relationship between organizational culture and organizational performance in a large public sector organization*. Doctoral dissertation of Education, Human Resource Development, The George Washington University.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). New Jersey: Bass.
- Scott, J. C. (1972). *Comparative political corruption*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

- Sey, A. (2000). Team work in Japan, Revolution, evolution or no change at all. *Economic and Industrial Democracy*, 21, 475-503.
- Sergiovanni, T. J., & Starrett, R. J. (1988). *Supervision human perspectives* (4th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Shills, E. A. (1961). Centre and periphery. In *The logic of personal knowledge: Essays presented to Michael Polanyi* (pp. 117-130). London: Routledge and Kegan Paul.
- Smircich, L. (1983). Concept of culture and organization analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-338.
- Smircich, L., & Calas, M. B. (1987) Organizational culture: A critical assessment. In F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts, & L. W. Porter (Eds.), *Handbook of organizational communication* (pp. 228-263). Beverly Hills, CA: Sage.
- Stephen, P. R. (2005). *Essentials of organization behavior* (8th ed.). San Diego: San Diego University.
- Swartz, D. (1997). *Culture & power: The sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Tanaka, H., & Takeuchi, P. (1987). *Roles of citizens in law enforcement*. Tokyo: Tokyo University Press.
- Tanesini, A. (1997). Identity without an entity. *Surfaces*, 7(107), 1-10.
- Thompson, E. P. (1980). *The making of the English working class*. London: Penguin Books.
- Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Tsuru, T., & Rebitzer, J. (1995). The limits of enterprise unionism: Prospects for continued union decline in Japan. *British Journal of Industrial Relations*, 33(3), 459-492.
- Turner, G. (1992). It works for me: British cultural studies, Australian cultural studies, Australian film. In L. Grossberg, C. Nelson & P. Treichler (Eds.) *Cultural studies* (pp. 640-649). New York: Routledge.
- US Department Of Labor. (1965). *US department of labor: Dictionary of occupational titles* (3rd ed.). Washington: US Department of Labor.

- Visser, J. (2002). Why fewer workers join unions in Europepp. *British Journal of Industrial Relations*, 40(30), 403-431.
- Wad, P. (1996). *Enterprise unions: From backward to vanguard unionism-theory and evidence from industrialised and industrializing countries: USA, Japan, South Korea, Mexico, India, and Malaysia*. Retrive form <http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/6949/wp%20nr%207%201996.pdf?sequence=1>
- Wall, J. & Stark, J. (1998). North American conflict management. In K. Leung & D. Tjosvold (Eds.) *Conflict management in the Asia Pacific: Assumptions and approches in diverse culture* (pp. 316-28). Singapore: John Wiley & Sons (Asia)
- Waterman, P. (2001). *Globalisation, Social movements and the new internationalisms*. London: Continuum.
- Waterman, P. (2004). *Research project outline: The internationalisms of labour's others: Shall the last be the first?'*. London: Continuum.
- Waterman, P., & Timms, J. (2004). Trade union internationalism and the challenge of globalisation: The beginning of the end or the end of the beginning?. In M. Kaldor, H. Anheier & M. Glasius (Eds.). *Global civil society 2004/5* (pp. 325-347). London: Sage.
- Wilkins, A. L., & Patterson, K. J. (1985). *Gaining control of the corporate culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

ภาคผนวก

คำถามสัมภาษณ์
(สำหรับผู้ที่ เป็นสหภาพแรงงาน)

พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม

-
1. ท่านเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ และเป็นที่ใดบ้าง หากเป็นเป็นมาแล้วกี่ปี
 2. ท่านมีสถานะและบทบาทใดในองค์กรสหภาพแรงงานของท่าน ช่วยอธิบายโดยละเอียด
 3. ท่านมีความเข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานอย่างไรบ้าง
 4. ท่านเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้อย่างไร
 5. ปัจจัยอะไรที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 6. ท่านต้องการสิ่งใดจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเมื่อท่านเป็นแล้ว ท่านได้ตามที่ท่านต้องการหรือไม่
 7. ในกรณีที่จะต้องมีการเรียกร้องหรือเรียกร้องต่าง ๆ สหภาพแรงงานของท่านมีรูปแบบและวิธีการปฏิบัติอย่างไร
 8. การคัดเลือกตัวแทนเป็นประธานหรือคณะกรรมการบริหารมีวิธีอย่างไร
 9. ท่านทราบหรือไม่ว่าสหภาพแรงงานของท่านเกิดขึ้นมาได้ได้อย่างไร
 10. การเรียกร้องหรือการต่อรองต่าง ๆ กับนายจ้าง ส่วนใหญ่แล้วเริ่มต้นจากผู้นำหรือจากสมาชิก
 11. ในทัศนะของท่าน องค์กรสหภาพแรงงานของท่านมีความเป็นระบบอุปถัมภ์หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย
 12. ท่านคิดว่าสหภาพแรงงานมีผลต่อความอยู่รอดของบริษัทหรือไม่ อย่างไร
 13. ท่านเชื่อมั่นในสหภาพแรงงานของท่านว่าจะมีความจริงจังในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกจริงหรือไม่อย่างไร
 14. สหภาพแรงงานของท่านมีการสร้างวัฒนธรรมในการต่อสู้ หรือการสืบทอดตำแหน่ง อย่างไร
 15. ท่านคิดว่าสหภาพแรงงานของท่านมีความเข้มแข็งหรือไม่ ถ้าเข้มแข็งเป็นเพราะอะไร ถ้าไม่เข้มแข็งเป็นเพราะอะไร
 16. หากจะสร้างให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งและยั่งยืน ควรทำอย่างไร และเหตุใดต้องทำเช่นนั้น

17. ท่านพอใจในการเคลื่อนไหวต่อสู้ของคณะกรรมการ เพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นหรือไม่ (การบรรจุเป้าหมาย)

การเปรียบเทียบวัฒนธรรมของสหภาพที่ประสบความสำเร็จสูงกับสหภาพที่ล้มเหลวให้ชุดคำถามเดียวกัน แต่เพิ่มเติมคำถามพิเศษตามคำถามการวิจัย รวมถึงการไร้ความสามารถของคณะกรรมการสหภาพฯ

คำถามสัมภาษณ์ งานวิจัย
(สำหรับนักวิชาการ)

พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม

1. ท่านมีทัศนะอย่างไรต่อการต่อสู้ของขบวนการแรงงานไทยตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน
2. จากประสบการณ์ของท่าน ปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดสหภาพแรงงาน ในองค์กรต่าง ๆ ของไทยมาจากปัจจัยใด
3. การต่อสู้ของแรงงานภาคตะวันออกของไทย เริ่มต้นเมื่อใดและมีสถานการณ์ใดที่เป็นตัวก่อให้เกิดการรวมตัวของแรงงาน
4. ท่านมองวัฒนธรรมของแรงงานไทยเป็นอย่างไร
5. ระบบอุปถัมภ์มีความเกี่ยวข้องกับขบวนการแรงงานไทยมากน้อยเพียงไร
6. ขบวนการแรงงานไทย ทั้งในเรื่องการก่อตั้ง การต่อสู้ การขับเคลื่อน เป็นไปในแนวทางของชาติตะวันตกหรือไม่
7. ท่านมีทัศนะอย่างไรต่อการเมืองไทย กับขบวนการแรงงานของไทย
8. ณ วันนี้ ขบวนการแรงงานของไทยโดยเฉพาะในภาคตะวันออก มีความเข้มแข็งมากน้อยเพียงใด
9. มีโอกาสหรือไม่ที่พรรคการเมืองที่เกิดจากแรงงานของไทย จะมีความเข้มแข็งและสามารถมีบทบาทในระดับแนวหน้าของการเมืองไทยในอนาคต
10. ทัศนะของท่าน เห็นว่ารัฐ และนายจ้างให้ความสำคัญกับขบวนการแรงงานไทยมากน้อย และจริงจัง หรือไม่ อย่างไร

คำถามสัมภาษณ์ งานวิจัย
(สำหรับนายจ้าง)

พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม

1. เหตุใดท่านจึงยินยอมให้มีสหภาพแรงงานในองค์กรของท่าน
2. ท่านสนับสนุนอย่างไรบ้างต่อการดำเนินการของสหภาพแรงงาน
3. การมีสหภาพแรงงานเป็นผลลบหรือผลบวกต่อองค์กรของท่าน อย่างไร
4. ท่านเห็นว่า สหภาพมีประโยชน์ต่อพนักงานของท่านมากน้อยเพียงไร
5. การมีสหภาพแรงงาน มีประโยชน์ต่อองค์กร ค่ระบบเศรษฐกิจ และต่อประเทศชาติหรือไม่อย่างไร
6. องค์กรของท่านมีนโยบายอย่างไรต่อสหภาพแรงงาน
7. ท่านมีความสัมพันธ์ในรูปแบบระบบอุปถัมภ์ แบบไม่เป็นทางการต่อผู้บริหารสหภาพหรือไม่
8. ความสัมพันธ์ของท่าน (นายจ้าง) กับสหภาพแรงงานเป็นอย่างไร
9. ท่านเห็นว่าลักษณะการขับเคลื่อน หรือการดำเนินกิจกรรมของสหภาพ อาทิ การสรรหา การคัดเลือกและการแต่งตั้งคณะผู้บริหาร การสืบทอดตำแหน่งประธาน วิธีการเรียกร้อง วิธีการเจรจาต่อรอง หรือการหาสมาชิก เป็นอย่างไร
10. ท่านสังเกตเห็นวัฒนธรรมของสหภาพแรงงานท่านอย่างไรบ้าง