

ปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

Factors that have an Effect on the Operations Performances of Labor Unions

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และ (3) เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประเภทกิจการ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาการดำเนินงาน จำนวนสมาชิก และระยะเวลาการเป็นสมาชิก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 สหภาพ สุ่มจากสหภาพแรงงานในประเทศไทย 1,229 สหภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ (1) การหาค่าความถี่ ใช้สถิติ t-test , F-test และ Simple Regression Analysis เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับปฏิบัติการ เป็นเพศชาย (76.0%) มากกว่าเพศหญิง (24.0%) มีอายุระหว่าง 25-40 ปี กว่าร้อยละ 86 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท กว่าร้อยละ 87 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์มากที่สุด (2) กลุ่มตัวอย่าง สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับมากได้แก่ ผู้นำสหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อย ได้แก่ การเงิน ลักษณะการดำเนินงาน รัฐบาล กฎหมาย และปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นายจ้าง (3) กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 81.0 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านพบว่า ด้านแสวงหาและคุ้มครองสิทธิ สมาชิกสหภาพแรงงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และด้านแรงงานสัมพันธ์ สมาชิกสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ จำนวนสมาชิก ระยะเวลาในการดำเนินงาน ผู้นำสหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงาน การเงิน และลักษณะการดำเนินงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ รัฐบาล กฎหมาย นายจ้างส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อสังเกตของงานวิจัยนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงินส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานระดับน้อย และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กลับพบว่า ปัจจัยด้านการเงินส่งผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านนายจ้างส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานระดับน้อยที่สุด และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณกลับพบว่า นายจ้างส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมากที่สุด

คำสำคัญ: สหภาพแรงงาน, ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน, แรงงานสัมพันธ์

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2551

Abstract

This research was a study of the opinions of labor union members concerning factors that affected the operational performances of labor unions, the 3 objectives were as follows: (1) to study levels of operations of labor unions; (2) to study factors that affected the operational performances of labor unions; and (3) to study factors that had an effect on the operational performances of labor unions, classified in terms of gender, age, education, income, type of business, number of employees, period of operations, number of members, and period of membership. Questionnaires were used as tools for data collection. Sample groups included 302 out of 1,229 labor unions and presidents of labor unions

The research results showed that (1) the sample groups who were members of labor unions in the operational level, consisted of more men (76%) than women (24.7%). Their ages ranged from 25-40 years for 86%. Those with vocational level education accounted for 32.3%. More than 87% earned less than 15,000 baht in income. Most of the sample groups were in the automobile industry, a total of 22.3%. (2) The sample groups of the members of labor unions indicated that the factors that had an influence on the operational performance of labor unions were at a high level, including the leadership of labor unions, and members of labor unions. Factors that had an influence on operational characteristics were government and the law. Factors that had an influence on operational performance of labor unions at the lowest level consisted of employers. (3) The sample groups of members of labor unions came to 81.0%. Moreover, when both aspects were considered, it was found that members of labor unions enjoyed the highest level of satisfaction in labor relations.

According to the hypothetical test results, internal and external factors had an influence on the operational performance of labor unions, with a statistical significance level of .05, as assumed in the hypothesis

Keywords: labor union, affected the operational performances

ความนำ

ในปัจจุบัน การบริหารแรงงานสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่มีความสนใจเป็นอย่างมาก ลูกจ้างมีความตื่นตัวในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนพึงมีพึงได้รับมากขึ้น ทำให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการหรือในองค์กรต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เช่น สมาคมลูกจ้าง สมาคมอาชีพ สมาคมช่างฝีมือ และสหภาพแรงงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างพลังและอำนาจในการต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง การรวมตัวของลูกจ้างนิยมทำในรูปของสหภาพแรงงาน ดังนั้น สหภาพแรงงานจึงถือว่าเป็นสถาบันสำคัญสถาบันหนึ่งของระบบ

แรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดโครงสร้างรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานมีผลต่อการกำหนดระบบค่าจ้าง เงื่อนไขสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ และต่อโครงสร้างของสังคมในระดับสถานประกอบการต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาจากการรวมตัวของผู้ประกอบการอาชีพเป็นลูกจ้าง โดยความสมัครใจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและปรับปรุงสภาพการทำงานที่จะยกฐานะแรงงานให้ดีขึ้นทั้งในแง่เศรษฐกิจและสังคมและสภาวะในทางการเมืองและการปกครอง

ถึงแม้ว่าองค์กรแรงงานมีบทบาทค่อนข้างสูงในการเรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำและความพยายามในการยกระดับสภาพการทำงานของแรงงาน แต่การดำเนินงานขององค์กรแรงงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากข้อมูลและสถิติพบว่า ไตรมาสที่ 1/2550 รวบรวมโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพบว่า มีลูกจ้างเอกชนทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 8,668,991 คน มีจำนวนสหภาพ 1,229 แห่ง มีสมาชิกสหภาพ 326,950 คนมีลูกจ้างในระบบสหภาพแรงงานเพียง 3.7 % ของลูกจ้างเอกชนทั้งหมด และเฉลี่ยแล้วมีสมาชิกประมาณ 266 คน ต่อ 1 สหภาพ และเมื่อเปรียบเทียบตามจำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 378,732 แห่ง มีจำนวนสหภาพแรงงานเอกชนที่ดั่งขึ้นทั่วราชอาณาจักรมีจำนวนทั้งสิ้น 1,229 แห่ง กล่าวคือ มีระบบสหภาพแรงงานเพียง 0.33 % ของสถานประกอบการทั่วราชอาณาจักร (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) สหภาพแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นสหภาพแรงงานขนาดเล็กและขาดเอกภาพ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานของไทยให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งประสิทธิผลของการก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อผู้ใช้แรงงานจะได้ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประเภทกิจการ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาการดำเนินงาน จำนวนสมาชิก ระยะเวลาการเป็นสมาชิก

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยภูมิหลัง

1. เพศของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกันระดับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน
2. ระดับอายุของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน
4. ระดับรายได้ของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน
5. ประเภทสถานประกอบการของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน
6. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน
7. ระยะเวลาการดำเนินงานของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน

8. จำนวนของสมาชิกสหภาพแรงงาน
ต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
แตกต่างกัน

9. ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของสหภาพ
แรงงานต่างกันผลการดำเนินงานของสหภาพ
แรงงานแตกต่างกัน

ปัจจัยภายในของสหภาพแรงงาน

10. ระยะเวลาในการดำเนินงานของสหภาพ
แรงงานมีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพ
แรงงาน

11. จำนวนสมาชิกในสหภาพแรงงานมีผล
ต่อผลดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

12. ผู้นำสหภาพแรงงานมีผลต่อผลการ
ดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

13. สมาชิกสหภาพแรงงานมีผลต่อผลการ
ดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

14. การเงินของสหภาพแรงงานมีผลต่อผล
การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

15. ลักษณะการดำเนินงานของสหภาพ
แรงงานมีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพ
แรงงาน

ปัจจัยภายนอกของสหภาพแรงงาน

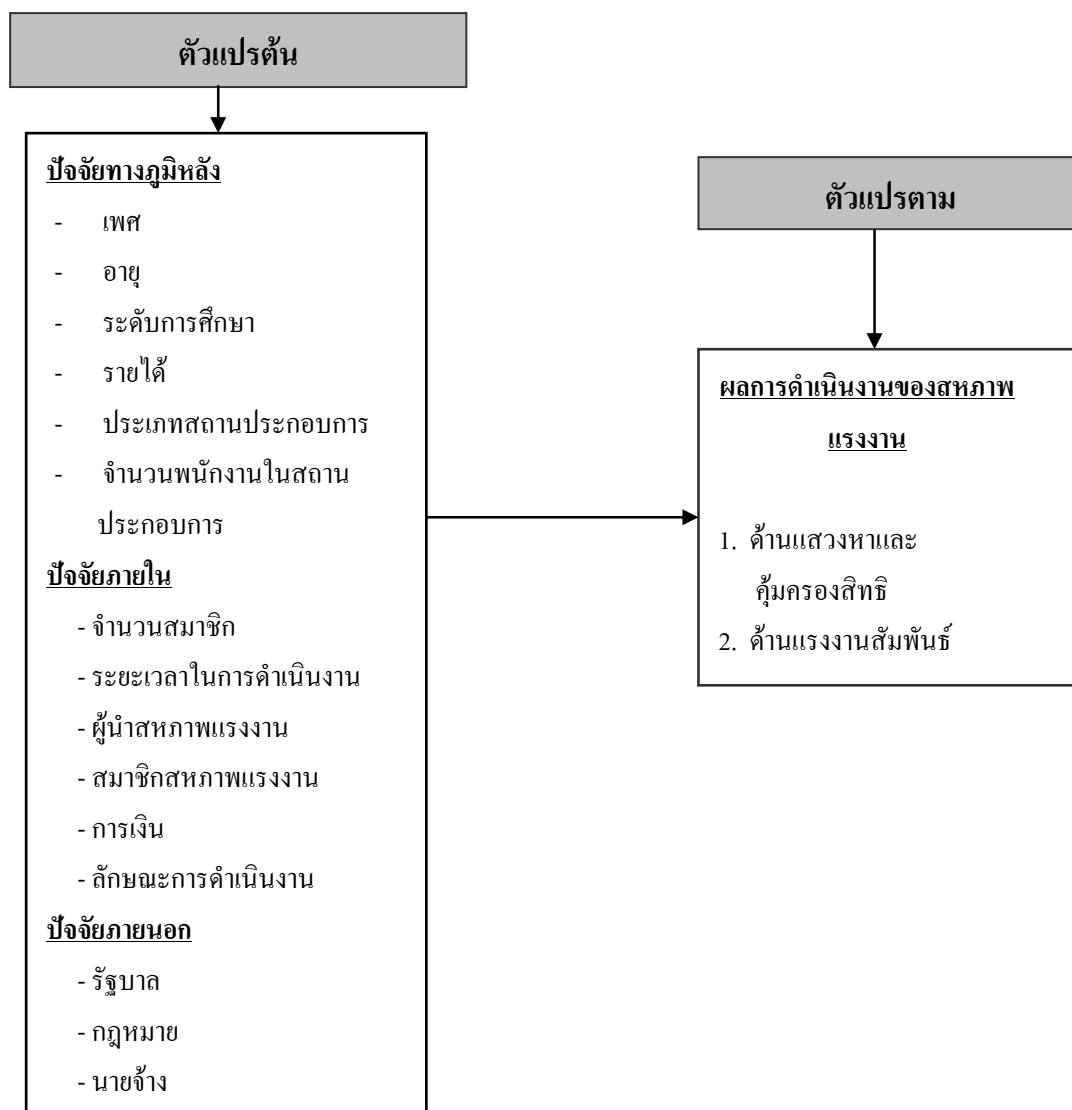
16. รัฐบาลมีผลต่อผลการดำเนินงานของ
สหภาพแรงงาน

17. กฎหมายมีผลต่อผลการดำเนินงานของ
สหภาพแรงงาน

18. นายจ้างมีผลต่อผลการดำเนินงานของ
สหภาพแรงงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน (trade union, union, labour union, labour organization) หมายถึง องค์กรที่ ลูกจ้างสมัครใจทำงานร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการ ในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เป็นตัวแทนของ ลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในการเจรจา ต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่อง สภาพการจ้าง เป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่

จะแสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และต่อรัฐ สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็น องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิ ผลประโยชน์ของลูกจ้างและเพื่อปรับปรุงสภาพการ ทำงานรวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังเป็นองค์กรแบบ

ประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้าง
ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย
(โชคชัย สุทธาเวศ, 2539, หน้า 39 - 42)

แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540, หน้า
53) ให้ความหมาย แรงงานสัมพันธ์ (labour
relations) ไว้ว่าคือ ความสัมพันธ์ในด้านการจ้างงาน
ระหว่างนายจ้างลูกจ้างซึ่งรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่
เกี่ยวกับการว่าจ้างทำงาน นับตั้งแต่เงื่อนไขการจ้าง
สภาพการทำงานและผลประโยชน์จากการทำงาน
ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย รวมทั้งสาเหตุความเข้าใจอัน
ดีต่อกัน เพื่อการอยู่ร่วมกันต่อไป วิชัย โกลสุวรรณ-
จินดา (2533, หน้า 12) กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์
หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างใน
สถานประกอบการซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ทั้งสองฝ่ายนี้ได้มีผลกระทบต่อการบริหาร
กระบวนการธุรกิจของนายจ้าง และมีผลต่อการทำงาน
และความเป็นอยู่ของลูกจ้างรวมทั้งมีผลต่อสภาพทาง
เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ
ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 194)
ความร่วมมือเป็นสิ่งที่หน่วยงานทุกแห่งปรารถนา
และเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของการ
ทำงานเป็นกลุ่ม บุคคลแต่ละคนมาจากสภาพ
แวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงมีความสนใจและทัศนคติที่
แตกต่างกันไปด้วย พฤติกรรม การกระทำของแต่ละ
คน จึงแตกต่างกันไปและมีผลต่อบุคคลอื่น การจะอยู่
ร่วมกันจึงต้องมีการปรับตัว (adjustment) มีการ
ประนีประนอมกัน (compromise) ยอมรับความ
คิดเห็นของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Heron

(1999, p. 1) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือในสถาน
ประกอบการเป็นกระบวนการซึ่งคนงาน หรือผู้แทน
ของคนงาน ได้มีส่วนร่วมด้วยฝ่ายจัดการในการแก้ไข
คลี่คลายเรื่องต่าง ๆ ที่ทั้งสองฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย
วิธีการปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การมี
ส่วนร่วมของสถานประกอบการอาจมีหลายแบบ
อาทิ การแบ่งปันข้อมูล การปรึกษาหารือโดยตรง
หรือโดยอ้อม และการมีส่วนร่วมทางด้านการเงิน
ทั้งนี้การร่วมเจรจาต่อรองก็เป็นรูปแบบหนึ่งและเป็น
แรงขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือในสถาน
ประกอบการการกระทำกิจการหรือการประกอบการ
ใด ๆ จำเป็นต้องอาศัยผู้คนหลาย ๆ คนมาช่วยกัน
ทำงานและถ้าจะให้งานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดีได้ทั้ง
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมต้องอาศัยความ
ร่วมมือร่วมคิด และร่วมรับผลประโยชน์ที่ได้รับด้วย
ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้คนที่มาทำงานร่วมกันนั้น
ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับ
ประโยชน์ เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่ทุ่มเทกำลังกาย
ความคิดให้กับงานยิ่งไปกว่านั้นอาจมองอีกฝ่ายหนึ่ง
เอาจริงเอาจังเปรียบ และจะหาวิธีการต่อสู้เรียกร้องความ
เป็นธรรม ความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น ซึ่งนำไปสู่ปัญหา
แรงงานสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบ
วัดครั้งเดียวเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
ที่มีระดับความเชื่อมั่นที่ .7

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิก
สหภาพแรงงานทั่วประเทศ มีทั้งสิ้น 1,229 สหภาพ
แบ่งออกเป็นสหภาพแรงงานที่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ
จำนวน 332 สหภาพ ส่วนภูมิภาคจำนวน 897
สหภาพ ผู้วิจัยสุ่มวิจัยทั่วประเทศ 4 ภาค ได้แก่

ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคอีสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 604 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จำนวน 73 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จำนวน 18 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ (1) สถิติ Frequencies วิเคราะห์ข้อมูลพรรณนา บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง (2) ใช้สถิติ t-Test วิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับการวัดเป็นมาตรนามบัญญัติหรือมาตราอันดับในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มในงานวิจัยนี้เป็นตัวแปรอิสระ (3) ใช้สถิติ One-Way Anova (F- Test) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับการวัดเป็น มาตรนามบัญญัติหรือมาตราอันดับ (ตัวแปรอิสระ) และ (4) ใช้สถิติ Simple Regression Analysis วิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามทีละตัว

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับปฏิบัติการ เป็นเพศชาย (76.0%) มากกว่าเพศหญิง (24.0%) และมีอายุระหว่าง 25-40 ปี กว่าร้อยละ 86 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท กว่าร้อยละ 87 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์มากที่สุด ร้อยละ 22.3

2. กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับมากได้แก่ ผู้นำสหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อยได้แก่ การเงิน ลักษณะการดำเนินงานรัฐบาล กฎหมาย และปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นายจ้าง

3. ระดับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 81.0 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านพบว่าด้านการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับน้อย

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. สหภาพแรงงานที่มีเพศต่างกันมีระดับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าเพศหญิงมีระดับผลการดำเนินงานสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันกระแสของการเรียกร้องความเท่าเทียมกันหรือความเสมอภาคกัน

ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีมากขึ้นและแพร่ขยายไปทุกที่ ผนวกกับการยอมรับในความสามารถ ความคิด และการกระทำต่าง ๆ ของเพศหญิงจาก สังคมกระแสการเรียกร้องความเสมอภาคระหว่าง เพศนี้ยังเป็นการปลุกจิตสำนึกของการตระหนักถึง ความสามารถหรือคุณค่าของตนเองให้กล้าที่จะคิด และทำในสิ่งที่ถูกต้องรวมถึงรับผิดชอบต่อสังคมใน ฐานะที่เพศหญิงก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ว่าจะ เป็นสังคมระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะใน สหภาพแรงงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต ของลูกจ้างและทุกคนในสังคมอุตสาหกรรมใน ปัจจุบันเรื่องการบริหารสหภาพแรงงานรวมถึงการมี ส่วนร่วมไม่ใช่เฉพาะเพศชายเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของ ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย นอกจากนี้ สมาชิกสหภาพทุกคนถูกจัดให้อยู่ในระบบ อุตสาหกรรมหรือเรียกว่า ลูกจ้าง ทำให้ความแตกต่าง ระหว่างเพศไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วม ประกอบ กับสภาพสังคมให้อากาศเพศชายและเพศหญิงเท่า เทียมกัน ในการแสวงหาความรู้ และเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าว ตรงกับที่ Milbrath and Goel (1997, p. 118) พบว่า อัตราความแตกต่างในการมีส่วนร่วมของเพศชาย และเพศหญิงจะลดน้อยลง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงให้ เป็นสมัยใหม่มากขึ้น ผู้หญิงมีความรู้มากขึ้น มีรายได้ มากขึ้นจากการออกทำงานนอกบ้าน และมีกร ขยายตัวของการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิทธิสตรี

2. สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุในช่วง 46 ปีขึ้นไปมีผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง ไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำสหภาพแรงงานหรือ สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุน้อยจะมีประสบการณ์ ในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตลอดจนมี ประสบการณ์เกี่ยวกับงานสหภาพแรงงาน เข้าใจถึง ปัญหาและวิธีปฏิบัติในการติดต่อสื่อสารรวมถึง

ข้อมูลในการเจรจาต่อรอง ได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ในการเจรจาต่อรองนั้นบุคคลที่เป็นผู้นำ สหภาพแรงงานหรือสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องมี ประสบการณ์ ในการเจรจาต่อรองในเรื่อง ผลประโยชน์อันพึงได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลของการ วิจัยในครั้งนี้อายุของผู้นำของสหภาพแรงงานและ สมาชิกของสหภาพแรงงานที่สูง ส่งผลต่อผลการ ดำเนินงานของสหภาพแรงงาน สอดคล้องกับผลของ การวิจัยของ Moore และ Feldman (1960 p. 305) ที่ กล่าวว่า ในประเทศที่กำลังพัฒนาสมาชิกสหภาพ แรงงานขาดประสบการณ์ตลอดจนไม่เข้าใจใน อุดมการณ์ของสหภาพแรงงานแล้วก็ยากที่จะ ก่อให้เกิดสหภาพแรงงานที่มีประสิทธิภาพหรือผล การดำเนินงานของสหภาพที่ดีที่สุดได้

3. ระดับการศึกษามีผลต่อการดำเนินงาน ของสหภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็น เพราะในปัจจุบันการศึกษามีความสำคัญมากขึ้นผู้นำ สหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานต้องม ีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของสหภาพ แรงงาน โดยเฉพาะมีความรู้ในวิธีปฏิบัติของสหภาพ แรงงานความรู้เรื่องกฎหมายเป็นพื้นฐานในการ เจรจาต่อรอง สิทธิอันพึงได้จากนายจ้างอย่างน้อย สมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องอ่านออกและเขียนได้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ชลอ ธรรมศิริ (2518, หน้า 47) ที่ได้สรุปความคิดเห็นที่สำคัญ เกี่ยวกับลักษณะของผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ว่ามีลักษณะ คล้ายคลึงกันคือ มีความเฉลียวฉลาด มีการศึกษาดี สังคมดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนไม่ ท้อถอย มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ มีความคิดและอารมณ์เป็นใหญ่ และยัง สอดคล้องกับคำกล่าวของ Fayol (1971, p. 135) ได้ กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง มีสุขภาพจิตดี สามารถเข้าใจเรียนรู้และ

ปรับตัวได้ดีมีศีลธรรมจรรยา มีการศึกษา มีความ
เข้าใจในระเบียบวิธีการและการปฏิบัติงานที่ดีเป็นผู้ที่
มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง

4. รายได้ของสมาชิกสหภาพแรงงาน มีผล
ต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เพราะสมาชิก
ที่มีรายได้มากมีกำลังที่จะช่วยเหลือในเรื่องการเงิน
หรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน
ได้มากกว่าสมาชิกที่มีรายได้น้อยเพราะสมาชิกที่มี
รายได้น้อยต้องดิ้นรนหารายได้เพิ่มเพื่อนำเงินมาใช้
จ่ายในครอบครัวให้เพียงพอส่วนสมาชิกที่มีรายได้
มากก็จะมีเวลาให้ส่วนรวมมาก เช่นมีเวลาเข้าร่วม
กิจกรรมต่าง ๆ ได้ ทำให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
พบว่าสมาชิกที่มีรายได้ต่างกันมีผลต่อผลการ
ดำเนินงานของ สหภาพแรงงานแตกต่างกัน ในการ
เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานนั้น ก็เหมือน
การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมส่วนรวม การที่
บุคคลจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มนั้น บุคคลนั้น
จะต้องมีรายได้ที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิต จึงจะเข้า
มามีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มได้ การร่วมทำ
กิจกรรมกับกลุ่มหมายความว่า มีส่วนร่วมในด้านการ
ใช้แรงงานกับกลุ่ม และ มีส่วนร่วมในด้านการ
การเงิน จากคำกล่าวของผู้วิจัยข้างต้น สอดคล้องกับ
คำกล่าวของ Robert Heron (1999, p. 1) ที่ได้กล่าวว่า
ความร่วมมือในสถานประกอบการเป็นกระบวนการ
ซึ่งคนงานหรือผู้แทนของคนงานได้มีส่วนร่วมกับ
ฝ่ายจัดการในการแก้ไข คลื่นหลายเรื่องต่าง ๆ ที่ทั้งสอง
ฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยวิธีการปรึกษาหารือหรือ
แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การมีส่วนร่วมของสถาน
ประกอบการอาจมีหลายแบบ อาทิ การแบ่งปันข้อมูล
การปรึกษาหารือโดยตรงหรือโดยอ้อม และการมี
ส่วนร่วมทางด้านการเงิน ทั้งนี้การร่วมเจรจาต่อรองก็
เป็นรูปแบบหนึ่งและเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความ
ร่วมมือในสถานประกอบการการกระทำกิจการหรือ

การประกอบการใด ๆ จำเป็นต้องอาศัยผู้คนหลาย ๆ
คนมาช่วยกันทำงาน

5. ประเภทสถานประกอบการของสมาชิก
สหภาพแรงงานต่างกันระดับผลการดำเนินงานของ
สหภาพแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะว่า สถานประกอบการของสมาชิกสหภาพ
แรงงาน ในแต่ละสถานที่มีความแตกต่างกันใน
รูปแบบของงานในรายละเอียดของงานที่ทำ บุคคล
หรือลูกจ้างคนงานในแต่ละสถานประกอบการของ
สมาชิกสหภาพแรงงานก็ใช้ความรู้ความสามารถ
ทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน รายได้หรือ
ผลตอบแทนที่ได้รับก็แตกต่างกัน จำนวน ของ
พนักงาน หรือลูกจ้างก็ต่างกัน ระยะเวลาในการเป็น
สมาชิกของสหภาพแรงงานก็ต่างกันในแต่ละสถาน
ประกอบการของสมาชิกสหภาพแรงงานก็เป็นการ
ผลิตที่แตกต่างกันส่งผลให้ประเภทสถาน
ประกอบการของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกัน
ระดับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแตกต่าง
ประเภทสถานประกอบการของสมาชิกสหภาพ
แรงงานใดมีผลประกอบการที่ดี มีผลกำไร มีตลาด
รองรับตลอดทั้งปี ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ไม่มีผลต่อรายได้ของสถานประกอบการของสมาชิก
สหภาพแรงงาน รายได้ของสมาชิกก็มั่นคง ส่งผลต่อ
การได้ผลตอบแทนมากขึ้น คำกล่าวของผู้วิจัยที่กล่าว
มาแล้วข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Dunlop
(1958, p. 25) ที่ได้กล่าวว่า การศึกษาระบบการ
แรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ลักษณะ
สำคัญ ๆ ภายในสถานประกอบการระบบนั้นด้วย
โดยคุณสมบัติหรือลักษณะสำคัญ ๆ ที่ประกอบเข้า
กันเป็นระบบการแรงงานสัมพันธ์ ต้องวิเคราะห์
ระบบเศรษฐกิจ วิเคราะห์ระบบสังคมและวิเคราะห์
ระบบการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกระบบ ที่อาจจะ
ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการได้

6. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ มีผลต่อการดำเนินงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสถานที่ประกอบการใดมีจำนวนของพนักงานมาก จำนวนของสมาชิกของสหภาพแรงงานก็จะมาก เมื่อจำนวนสมาชิกมีมากอำนาจในการเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ก็จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้มากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีระบบของ E. David (1959, p. 255) กล่าวว่าระบบหนึ่งๆ จะประกอบด้วย กระบวนการนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ และ กระบวนการนำออก ซึ่งระบบหนึ่งๆ จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ต้องมีกระบวนการสิ่งหนึ่งก่อน กระบวนการสิ่งที่สองถึงจะตามมาและเป็น กระบวนการที่สาม ระบบจะขาดกระบวนการหนึ่ง กระบวนการใดไม่ได้ การขาดกระบวนการใด กระบวนการหนึ่งจะทำให้ทุกกระบวนการเสียหาย เท่ากันหรือส่งผลกระทบต่อระบบตัวแม่ในภาพรวม เปรียบเสมือนการดำเนินงานของ สหภาพแรงงาน นั่นเอง

7. ผู้นำสหภาพแรงงานมีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากอดีตจนถึงปัจจุบันนี้ทุกสังคมน้อยใหญ่ต้องมีผู้นำ ในการทำอะไรสักอย่างที่เป็นกลุ่มให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าในทางบวกหรือทางลบ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Roymond (1972, p. 256) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

8. จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานมีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงานของสหภาพแรงงานต้องอาศัยอำนาจการต่อรองถ้าหากจำนวนสมาชิกมากอำนาจการต่อรองกับนายจ้างมากขึ้น หากจำนวนสมาชิกมากการจ่ายเงินค่าสมาชิกก็จะมากไปด้วยสหภาพแรงงานก็มีเงินไว้สำรองสำหรับการบริหารงานของสหภาพให้คล่องตัวมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่ ไชยงค์ รัชกุล (2532, หน้า 16) กล่าวถึงการสร้างความเข้มแข็งให้กับสหภาพแรงงานประกอบด้วย 5 ข้อดังนี้ หลักข้อที่ 1 คือ การบริหารสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องคิดถึงองค์ประกอบ 3 ประการ คือ คน เงิน และการดำเนินงานหลักการข้อที่ 2 การรณรงค์หาสมาชิกเพิ่มเพื่อให้สหภาพแรงงานมีอำนาจในการต่อรองมากขึ้นรวมถึงรายได้เพิ่มจากการสมาชิกเพิ่ม หลักการข้อที่ 3 คือ การร่วมมือกันระหว่างสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทเดียวกัน ช่วยให้แต่ละสหภาพแรงงานหาสมาชิกได้เพิ่มขึ้น และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาสหภาพแรงงานในรูปแบบที่สูงขึ้น ได้แก่ สหพันธ์แรงงาน ส่งผลให้การทำงานมีเอกภาพหลักการข้อที่ 4 คือการรวมสหภาพแรงงานของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทเดียวกันเข้าเป็น สหพันธ์แรงงาน การรวมกันนี้ทำให้สหภาพทั้งหลายทำงานร่วมกันภายใต้ต้องการเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานมีเอกภาพหลักการข้อที่ 5 คือ การประสานสหภาพแรงงานเล็ก ๆ เข้าด้วยกันเป็นสหภาพแรงงานใหญ่สหภาพแรงงานเดียว ทำให้สหภาพแรงงานนี้มีความแข็งแกร่ง มีอำนาจในการเรียกร้องและต่อรอง มีบทบาทมากขึ้นด้วย

9. ปัจจัยทางการเงินมีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะการบริหารงานของสหภาพแรงงานยังคงต้องอาศัยปัจจัยทางการเงิน เช่น การติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรม การทำกิจกรรมต่าง ๆ ก็ยังคงต้องใช้เงินเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและสนับสนุน และข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้กับพบว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ การเงินส่งผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2538, หน้า 285) เสนอแนวความคิดต่อการสร้างความเข้มแข็งองค์กรแรงงานสหภาพแรงงานต้องเข้าใจเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ชีวิตสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง มาตรฐานพลังเพื่อสนับสนุนการต่อรองการมีพลังเงินสนับสนุน พลังการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารข้อมูลอย่างทั่วถึง และพลังการจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

10. ลักษณะการดำเนินงานมีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการสะท้อนบทบาทและกิจกรรมของสหภาพแรงงานว่า ได้ดำเนินการการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหรือไม่ มีการส่งเสริมกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือไม่ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักดันให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการกระตุ้นและสร้างความน่าสนใจในกิจกรรมของสหภาพแรงงานแก่สมาชิก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม จันทรวาท (2525, หน้า 43-48) ที่พบว่าการจัดอบรมสัมมนาให้กรรมการหรือสมาชิก และการจัดทำข่าวสารให้สมาชิกอ่านเป็นประจำเดือนจะมีผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

11. รัฐบาล กฎหมาย นายจ้าง มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้ควบคุมให้ลูกจ้างและนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย หากกฎหมายไม่มีความเป็นธรรม หรือมีช่องว่างให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ประโยชน์ก็จะทำให้เกิดผลเสีย และยังทำให้เกิดข้อขัดแย้ง จากการศึกษาพบว่ากฎหมายที่ใช้อยู่ปัจจุบันล้าหลังไม่มีการปรับปรุงให้เหมาะสมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้สหภาพแรงงานเติบโตอย่างล้าช้า ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์เรื่อง “Industrial Relations Practices and Strategies: A Theoretical Construction for Thailand” ของ ดร. โชคชัย สุทธาเวช ณ มหาวิทยาลัยบิลเฟลด์ ประเทศเยอรมัน เมื่อ เดือนเมษายน พ.ศ. 2538 ได้ข้อสรุปในเชิงทฤษฎีสำหรับการแรงงานสัมพันธ์ไทยดังต่อไปนี้ (โชคชัย สุทธาเวช, 2539, หน้า 39-42)

1. การขัดแย้งในผลประโยชน์

สถานการณ์พัฒนาทางการเมืองและอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดสถานการณ์อ้างอิงแก่รัฐผลที่ตามมาทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือการใช้กฎหมายแรงงานในทางปฏิบัติและการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินไปโดยผ่านวิธีการทางการเมืองมากกว่าผ่านวิธีการปกติของการออกกฎหมายในการทำงานภายใต้วิธีการแรงงานสัมพันธ์ โดยที่ฝ่ายรัฐเองเป็นนักยุทธศาสตร์ที่ใช้วิธีการเช่นนี้

2. การใช้ยุทธศาสตร์ขององค์กรของรัฐบาล สหภาพแรงงาน และนายจ้างและการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานจากข้อกำหนดทางวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละตัวกระทำมีความสามารถแตกต่างกันในการใช้วัฒนธรรมไทยและอื่น ๆ การดำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปด้วยการครอบงำทางอุดมการณ์ของตัวกระทำที่เข้มแข็งมากกว่าโดยการเมืองการมีส่วนร่วม ในสถานะ

เช่นนี้ในระหว่างตัวกระทำทั้งสาม รัฐ นายจ้าง และ สหภาพแรงงานประสบความสำเร็จในทาง วัฒนธรรม ประเพณี และสัญลักษณ์ ตามความ สามารถในการใช้ยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ และที่ เกี่ยวข้องมากกว่ากันตามลำดับ

3. จากการศึกษาที่สังคมไทย ขาดแคลน

ค่านิยมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติทางแรงงาน สัมพันธ์ที่อาศัยค่านิยมหลักตรงประชาธิปไตยและความเท่าเทียมกันระหว่างมนุษย์ ทำให้แบบแผนที่ เป็นหัวใจของทางปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ และการดำรงอยู่ของสหภาพแรงงานได้รับการหล่อเลี้ยง ด้วยค่านิยมตะวันตกที่นำเข้ามาในแง่ของ ประชาธิปไตย และความเสมอภาคระหว่างบุคคล มากกว่าค่านิยมตามประเพณีของสังคมไทย รูปแบบ ของการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ยังรากใน ตะวันตกจะดำเนินไปไม่ได้ประสิทธิผลโดยทั่วไป จะมีเพียงแบบแผนที่สอดคล้องอย่างเป็นพื้นฐานกับ ค่านิยมไทยเท่านั้นจึงต้องปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

4. โดยทั่วไป ยิ่งสหภาพแรงงาน

เคลื่อนไหวทางการเมือง หรือมีพฤติกรรมท้าทายต่อ อำนาจอธิปไตย และผลประโยชน์ทางธุรกิจ สหภาพ แรงงานก็ยังเผชิญกับการมีชีวิตรอดอยู่ทางสถาบันของ สหภาพแรงงานและจะยิ่งพยายามหาทางอยู่รอดจาก การสนับสนุนจากภายนอกประเทศ เมื่อขาดแคลน การสนับสนุนจากภายในประเทศ อย่างไรก็ตามยิ่ง ประเทศมีบรรยากาศทางการเมืองแบบ ประชาธิปไตย สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและ เอกชนก็ยิ่งมีความมั่นคงและหันมาใช้วิธีการทาง เมืองมากขึ้นเพื่อสนับสนุนวิธีการสัมพันธ์ ในแง่มุม นี้การโต้ตอบกับรัฐและนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจจะถูกปฏิบัติกรแบบทำลายล้างจากฝ่าย ตรงข้ามมากกว่าสหภาพแรงงานเอกชนอันมาจาก สหภาพแรงงานสำนักงาน ซึ่งรวมตัวเข้มข้นใน

รัฐวิสาหกิจพยายามจะนำการเคลื่อนไหวในเชิง ยุทธศาสตร์ของฝ่ายแรงงานและปฏิบัติตนในเชิง ผู้นำที่รับผิดชอบทางสังคมมากกว่าสหภาพ แรงงานคนงานคอปกน้ำเงินที่ส่วนใหญ่รวมตัวใน ภาคเอกชน อย่างไรก็ตามความแตกแยกภายใน โครงสร้างองค์กรของสหภาพแรงงานวิสาหกิจ และการเป็นปฏิปักษ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองจาก รัฐได้ส่งผลให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเผชิญหน้า กับความระส่ำระสายและมีผลให้การปลุกฝัง อุดมการณ์ของสหภาพแรงงานโดยรวมล้มเหลว

5. ท่ามกลางกระบวนการพัฒนา

อุตสาหกรรมนั้นสำหรับประเทศกำลังพัฒนาแบบวิ ภาคืออย่างไทยแล้ว การเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของรัฐมีผลน้อย กว่าอิทธิพลจากปัจจัยทางการเมืองในการ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ ระดับชาติอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับชาติอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ ถูก ครอบงำจากยุทธศาสตร์ของรัฐที่ช่วยเหลือการ ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ภายใต้สิทธิพิเศษนี้ ยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ของ นายจ้างจะเน้นหนักที่ระดับสถานประกอบการเมื่อ เปรียบเทียบกันระดับกลาง (พื้นที่และอุตสาหกรรม) ทั้งนี้เพื่อชดเชยบทบาทที่ไม่เพียงพอ ณ ระดับชาติ และสถานประกอบการ ฝ่ายนายจ้าง ณ ระดับเขตพื้นที่ หรือระดับอุตสาหกรรมมีความสามารถน้อยกว่า สหภาพแรงงานในเชิงสามัคคีร่วม จึงอยู่ใน สถานภาพที่ตอบโต้กับการรุกเร้าจากฝ่ายสภาพ แรงงาน

6. ความมั่นคงของสถาบันแรงงาน

สัมพันธ์โดยทั่วไปท่ามกลางการดำรงอยู่ของ ประเพณีปฏิบัติและการแสวงหาความสมเหตุสมผล ของระบบแรงงานสัมพันธ์นั้นได้รับการประกันด้วย

มิใช่เฉพาะความมีเอกภาพอย่างสมเหตุสมผลที่เข้มแข็งขององค์การสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่ด้วยการมีองค์การของนายจ้างที่เข้มแข็งในการจัดการกับรัฐที่เข้มแข็งเช่นกัน ทั้งการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ระดับชาติ (มหภาค) ระดับอุตสาหกรรม และพื้นที่ (ระดับกลาง) และสถานประกอบการ (จุลภาค) ในกรณีเช่นนี้รัฐถือว่าเป็นตัวกระทำที่ประสบความสำเร็จที่สุด ในขณะที่องค์การนายจ้างและลูกจ้าง มีความสามารถน้อยกว่าตามลำดับในการรักษาความสมเหตุสมผลขององค์การของตน ดังนั้นสถาบันแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปจึงอยู่ในสถานะแห่งความไม่มั่นคงตลอดมาข้อสรุปเชิงทฤษฎีข้างต้นเหล่านี้ที่ ดร. โชคชัย เรียกว่า “ทฤษฎีวิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์ไทย”

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนี้

1. ควรปรับปรุงเรื่องการประชาสัมพันธ์จากผลวิจัยพบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานเพศหญิงมีผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานดีกว่าเพศชาย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นนิมิตรหมายอันดีว่าเพศหญิงให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่องของสหภาพแรงงานมากขึ้นจึงมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเพศชาย แต่หากพิจารณาในมุมกลับกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรหันมาให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องบทบาท การดำเนินงานและจุดประสงค์ของสหภาพแรงงานแก่เพศชายมากขึ้น แต่ก็มีได้หมายความว่าให้ลดการประชาสัมพันธ์เรื่องราวหรือความรู้ทางบทบาท การดำเนินงานและจุดประสงค์ของสหภาพแรงงานแก่เพศหญิงน้อยลง แต่ควรให้ความสำคัญในการให้ความรู้โดยเท่าเทียมกันเนื่องจากเรื่องของสหภาพแรงงานไม่ได้เป็นเรื่อง

ของเพศหนึ่งเพศใดโดยเฉพาะ แต่เป็นเรื่องที่ผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มทุกระดับที่ควรให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างจริงจัง

2. ควรระมัดระวังปัจจัยภายในองค์กรคือตัวแปรด้านการเงินพบว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้นสมาชิกสหภาพแรงงานควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะการจ่ายเงินค่าสมาชิกต้องจ่ายอย่างสม่ำเสมอเพราะการเงินมีส่วนอย่างยิ่งในการบริหารและจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานรวมถึงผู้นำสหภาพแรงงานต้องบริหารการเงินอย่างโปร่งใสและสามารถให้สมาชิกสหภาพแรงงานตรวจสอบได้

3. ควรระมัดระวังปัจจัยภายนอกองค์กรคือ นายจ้างพบว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้นลูกจ้าง สมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้นำสหภาพแรงงาน ควรยึดหลักการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างเคร่งครัด แรงงานสัมพันธ์ที่ดีจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจและความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยเน้นถึงการสร้างความสัมพันธ์ ไม่ใช่การทำลายความสัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายต่างต้องระลึกรู้อยู่เสมอว่าตนเองต้องพึ่งพาอาศัยกัน เมื่อมีปัญหาที่ไม่เข้าใจกันต่างฝ่ายต้องเปิดใจกว้างยอมรับฟังปัญหาของกันและกัน พยายามแสวงหาความร่วมมือที่จะแก้ไขปัญหานั้น ด้วยการเจรจาด้วยเหตุผลมุ่งมั่นที่จะประสานผลประโยชน์ร่วมกันด้วยความจริงใจ เพื่อทั้งสองฝ่ายจะได้อยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งโดยใช้ความรุนแรง จะก่อให้เกิดผลเสียต่อทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างมาก

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2540). พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ชลอ ธรรมศิริ. (2518). ลักษณะการเป็นผู้นำ. นิตยสารท้องถิ่น. (มีนาคม 2518), 22.
- ไชยันต์ รัชชกุล. (2532). คำบรรยายหลักการสหภาพแรงงานเบื้องต้น. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- โชคชัย สุทธาวศ. (2539). แรงงานสัมพันธ์ไทย: การสร้าง-พัฒนาทฤษฎี และการปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2538). การควบคุมทางสังคมกับบทบาทองค์กรประชาชน. คำบรรยายโรงแรมเมอร์เคียว. (อัคราณา)
- นิคม จันทรวีฑูร. (2525). แรงงานของประเทศไทย: ปัญหาและแนวทางแก้ไข. อัคราณา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). แรงงานสัมพันธ์ไทยแห่งความร่วมมือ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*. Henry Holt and Company.
- David, E. (1959). *A framework for political analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Robert, H. (1999). *Workplace cooperation: An introductory guide*. ILO.
- Milbrath, L. W., & Goel, M. L. (1997). *Political participation: How and why do people get involved in politics*. Chicago: Rand McNally and com.
- Moore & Feldman. (1960). *Labor commitment and social change in developing countries*. New York: n.p.
- Fayol, H. (1971). *General and industrial management*. Toronto: Pitman Publishing.
- Raymond, J. B. (1972). *Fundamental of leadership*. Massachusetts: Addison Wesley.