

วารสาร อรุณชัยวัฒน์ 2549: บทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพ
 แรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ปริญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์
 ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมาลี สันติพลวุฒิ, ปร.ด.
 154 หน้า
 ISBN 974-16-1149-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ 1) ศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์
 และผลผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก การจ้างใน
 รัฐวิสาหกิจ 9 สาขา และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงานของ
 รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ส่วนข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากการสำรวจจาก
 พนักงานในแผนกต่างๆ จากรัฐวิสาหกิจ 37 แห่ง

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกสาขาเห็นว่าการบริหารแรงงานสัมพันธ์โดยรวมของ
 ผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก การจ้าง ไม่แตกต่างกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก การแต่งตั้ง แต่ผู้บริหารที่มาจาก การจ้างมี
 การจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานเหมาะสมมากกว่า ในขณะที่การจัดการด้าน
 สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้บริหารที่มาจาก การแต่งตั้ง นอกจากนี้ผู้บริหาร
 ที่มาจาก การจ้างอาจมีบทบาทในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในรัฐวิสาหกิจในทางที่ดีขึ้นซึ่งพิจารณาได้จาก
 จำนวนรัฐวิสาหกิจที่ขึ้นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องลดลง และรัฐวิสาหกิจทุกสาขามีผลผลิตภาพเฉลี่ยและ
 ผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเพิ่มสูงขึ้นในช่วงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก การจ้าง
 การวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก การจ้างที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงาน
 ในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยปรากฏว่า การจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะ
 แรงงานและด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานและตัวแทน (รัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้าง
 ค่าตอบแทนของบุคลากรสามารถกำหนดได้เอง) มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อผลผลิตภาพแรงงาน ในขณะที่การ
 จัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและจำนวนพนักงานที่ออกจากการมีอิทธิพลใน
 ทิศทางลบต่อผลผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิจัยนี้เสนอแนะให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในรัฐวิสาหกิจควรปรับปรุงการจัดการแรงงานสัมพันธ์
 ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง
 ผู้บริหารกับพนักงาน การให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และมีกลยุทธ์ในการรักษา
 พนักงานที่มีผลผลิตภาพแรงงานสูง รวมทั้งการให้รัฐวิสาหกิจมีอิสระในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของ
 บุคลากร ได้เอง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่มาจาก การจ้างกับพนักงาน จะเป็นผลดีต่อผลผลิตภาพ
 แรงงานในที่สุด

Waraporn Arunchaiwath 2006: Role of Chief Executive Officers in Labor Relation Management on Labor Productivity of State Enterprises in Thailand. Master of Economics, Major Field: Economics, Department of Economics. Thesis Advisor: Assistant Professor Sumalee Santipollavut, Ph.D. 154 pages.
ISBN 974-16-1149-8

The objectives of this research are as followings: 1) to study the different of labor relation management and labor productivity of the appointed and the contracted CEOs' labor relation management of 9 state enterprise sectors and 2) to analyze the influencing of the labor relation management on the labor productivity of state enterprises in Thailand. The research used secondary data from state enterprise policy office, department of labour protection & welfare and each state enterprise, while primary data were compiled from 180 personnels of various departments of 37 state enterprises.

The result of research revealed that most sector of state enterprises employees had an opinion that labor relation management performed by contracted CEOs was not different from those who were appointed. They thought that labor relation administration managed by contracted CEOs was more appropriate than the appointed CEOs in improving labor skill but was less than in workplace environment. Moreover, CEOs might managed better labor relation, were considered by decreasing conflicts, and average product of labor (APL) and marginal product of labor (MPL) were increasing after the administration of contracted CEOs. Multiple linear regression analysis indicated that the labor skill improvement and labor relation management of contracted CEOs, the number of trade union members and dummy variable (self-determination of employee's compensation structure) had significant positive influence on labor productivity, on the contrary, the management of workplace environment and the number of employee turnover had significant negative effects.

This research suggests that CEOs and concerned authority in state enterprises should improve workplace environment, provide training course for improving worker skill, build up channel of cooperation and create understanding, support labor union be a part of labor administration, have proactive turnover strategy to retain high productivity labors, including the allowing to self-determination of employee's compensation structure in order to support better relationship between contracted CEOs and employees that might improve higher productivity, eventually.