



วิทยานิพนธ์

บทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อ
ผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

**ROLE OF CHIEF EXECUTIVE OFFICERS IN LABOR RELATION
MANAGEMENT ON LABOR PRODUCTIVITY OF
STATE ENTERPRISES IN THAILAND**

นางสาววรารณ อรุณชัยวัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. ๒๕๔๕



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์

สาขา

เศรษฐศาสตร์

ภาควิชา

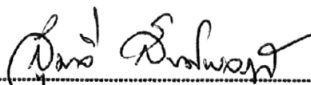
เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงาน
ของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

Role of Chief Executive Officers in Labor Relation Management on Labor
Productivity of State Enterprises in Thailand

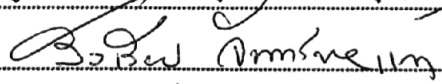
นามผู้วิจัย นางสาววราภรณ์ อรุณชัยวัฒน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

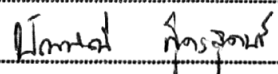
ประธานกรรมการ

()
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมาลี สันติพลวุฒิ, ประ.ค.)

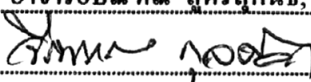
กรรมการ

()
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตั้งเวิน จันทร์ทองแก้ว, Ph.D.)

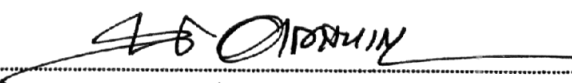
กรรมการ

()
(อาจารย์บัณฑิต สุตรสุคนธ์, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

()
(รองศาสตราจารย์ธีรพรหม กุลคิลก, ศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

()
(รองศาสตราจารย์วินัย อางคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงาน
ของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

Role of Chief Executive Officers in Labor Relation Management
on Labor Productivity of State Enterprises in Thailand

โดย

นางสาววราภรณ์ อรุณชัยวัฒน์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1149-8

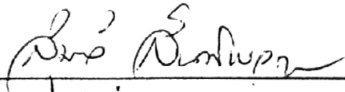
วารสาร อรุณชัยวัฒน์ 2549: บทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพ
แรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมาลี สันติพลวุฒิ, ประ.ค.
154 หน้า
ISBN 974-16-1149-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ 1) ศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์
และผลผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างใน
รัฐวิสาหกิจ 9 สาขา และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงานของ
รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ข้อมูลทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ส่วนข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากการสำรวจจาก
พนักงานในแผนกต่างๆ จากรัฐวิสาหกิจ 37 แห่ง

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกสาขาเห็นว่าการบริหารแรงงานสัมพันธ์โดยรวมของ
ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างไม่แตกต่างกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง แต่ผู้บริหารที่มาจากการจ้างมี
การจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานเหมาะสมมากกว่า ในขณะที่การจัดการด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้ง นอกจากนี้ผู้บริหาร
ที่มาจากการจ้างอาจมีบทบาทในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในรัฐวิสาหกิจในทางที่ดีขึ้นซึ่งพิจารณาได้จาก
จำนวนรัฐวิสาหกิจที่ขึ้นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องลดลง และรัฐวิสาหกิจทุกสาขามีผลผลิตภาพเฉลี่ยและ
ผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเพิ่มสูงขึ้นในช่วงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง
การวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงาน
ในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยปรากฏว่า การจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะ
แรงงานและด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานและตัวแทน (รัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้าง
ค่าตอบแทนของบุคลากรสามารถกำหนดได้เอง) มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อผลผลิตภาพแรงงาน ในขณะที่การ
จัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานและจำนวนพนักงานที่ออกจากงานมีอิทธิพลใน
ทิศทางลบต่อผลผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิจัยนี้เสนอแนะให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในรัฐวิสาหกิจควรปรับปรุงการจัดการแรงงานสัมพันธ์
ในด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง
ผู้บริหารกับพนักงาน การให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และมีกลยุทธ์ในการรักษา
พนักงานที่มีผลผลิตภาพแรงงานสูง รวมทั้งการให้รัฐวิสาหกิจมีอิสระในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของ
บุคลากรได้เอง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่มาจากการจ้างกับพนักงาน จะเป็นผลดีต่อผลผลิตภาพ
แรงงานในที่สุด

วารสาร อรุณชัยวัฒน์
ลายมือชื่อนิติ


ลายมือชื่อประธานกรรมการ

3 มี.ค. 2549

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.

Waraporn Arunchaiwath

Student's signature

Sumalee Santipollavut

Thesis Advisor's signature

03 / 03 / 2006

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากการได้รับคำแนะนำและการสนับสนุน และกำลังใจจากบุคคลหลายฝ่ายดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุมาลี สันติพลวุฒิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงที่ช่วยกรุณาให้คำปรึกษาอันมีคุณค่ายิ่ง และแนะนำแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ และพร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สังเวียน จันทร์ทองแก้ว กรรมการวิชาเอก อาจารย์ ดร.บัณฑิต สุตรสุคนธ์ กรรมการที่ปรึกษาวิชารอง และอาจารย์ณรงค์ กุ์เจริญประสิทธิ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่กรุณาให้การสนับสนุนทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์ ตลอดจนความรักและความเข้าใจตลอดมา และเพื่อนๆ ทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเป็นรูปเล่มซึ่งไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้แก่บิดา มารดา และผู้ที่มีพระคุณต่อผู้เขียนทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องประการใดก็ติดตามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

วราภรณ์ อรุณชัยวัฒน์

กุมภาพันธ์ 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(4)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	5
ข้อจำกัด	6
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎี	9
แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์	17
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
แบบจำลองที่ใช้ในการวิจัย	33
สมมติฐานในการวิจัย	34
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	37
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	40
การวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	40
แนวทางการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลิตภาพแรงงาน	49
การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	49
การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุด	51
ผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ	60
บทที่ 5 ผลการวิจัย	81
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการวิจัย	90
ข้อเสนอแนะ	92
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	96
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก รัฐวิสาหกิจที่ใช้ในการวิจัย	100
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตของรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม รัฐวิสาหกิจ	105
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ Correlation Matrix ผลการ วิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มา จากการจ้างที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานใน ระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย	114
ภาคผนวก ง อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของผู้บริหารสูงสุดและบัญชี โครงสร้างอัตราเงินเดือนและขั้นวิ่งของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามมติคณะรัฐมนตรี	117

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก จ จำนวนพนักงานที่ออกจากงานด้วยสาเหตุต่างๆ ใน ปี พ.ศ. 2546	121
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	125
ภาคผนวก ช พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 รายได้ งบลงทุน และจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจปี พ.ศ. 2536 - 2547	3
3.1 จำนวนตัวอย่างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรัฐวิสาหกิจ	38
3.2 ทิศทางและระดับความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุด	43
4.1 ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	50
4.2 การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแต่ละสาขาการผลิต	53
4.3 การยื่นข้อเรียกร้องของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2543 - 2546	58
4.4 ผลผลิตภาพเฉลี่ยและผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2542 - 2546	64
4.5 สรุปการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตภาพเฉลี่ยและผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2542 - 2546	77
5.1 ผลการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย	85
ตารางผนวกที่	
ก รัฐวิสาหกิจที่ใช้ในการวิจัย	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ข	ผลการวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตของรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรัฐวิสาหกิจ	106
ค1	ผลการทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ Correlation Matrix	115
ค2	ผลการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร จ้างที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานในระดับภาพรวมของ รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย	116
ง1	อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามมติ คณะรัฐมนตรี	118
ง2	บัญชีโครงสร้างเงินเดือนและขั้นวิ้งของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	119
จ	จำนวนพนักงานที่ออกจากงานด้วยสาเหตุต่างๆ ในปี พ.ศ. 2546	122

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	มูลค่าเพิ่มของแรงงานและระดับการจ้างงานดุลยภาพ	11
2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน จำนวนการจ้างงาน อัตราค่าจ้างและผลผลิตรวมของแรงงาน	13
4.1	แสดงการเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง	75
4.2	แสดงการเปรียบเทียบผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเฉลี่ยในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง	76
5.1	ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน จำนวนการจ้างงานและผลผลิตรวม	88

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศต่างๆ พยายามแสวงหาแนวทางในการพัฒนาประเทศเพื่อที่จะให้ประเทศดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และสามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาได้ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญนั้นได้แก่ การเพิ่มขึ้นของรายได้ประชาชาติ การเพิ่มขึ้นของการจ้างงาน การรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต้องมีสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ปัจจัยสี่ หากปราศจากสิ่งเหล่านี้แล้วก็ไม่อาจมีชีวิตอยู่รอดได้ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนส่วนใหญ่ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เนื่องจากระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นระบบเศรษฐกิจแบบผสม การประกอบการต่างๆ จึงมีทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ การที่จะทำให้ประเทศสามารถบรรลุเป้าหมายที่สำคัญทางเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้นได้นั้น ต้องเกิดจากการพัฒนาจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม กิจกรรมขั้นพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์แก่ประชาชนส่วนใหญ่ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จำเป็นต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก ภาคเอกชนจึงไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง ภาครัฐจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้กิจกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นได้ กิจกรรมดังกล่าวจึงดำเนินการในรูปของรัฐวิสาหกิจ

การดำเนินงานของรัฐในรูปของรัฐวิสาหกิจมีบทบาทในการสนับสนุนให้ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจในระยะแรกได้จัดตั้งในกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น การประปา การไฟฟ้า การขนส่ง ซึ่งเป็นการลงทุนตามแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและเป็นการตอบสนองด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานของประชาชนส่วนใหญ่ อีกทั้งรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่สนับสนุนการผลิตในอุตสาหกรรมอื่นๆ อีกมากมาย นอกจากนี้ การมีรัฐวิสาหกิจจะป้องกันไม่ให้เกิดการผูกขาดโดยธรรมชาติอันจะส่งผลทำให้ประชาชนภายในประเทศได้รับความเดือดร้อน

การขยายรัฐวิสาหกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยภาครัฐได้ขยายการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจเพิ่มขึ้นในสาขาต่างๆ ซึ่งปัจจุบันข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานมีรัฐวิสาหกิจภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 รวมทั้งสิ้น 66 แห่ง และสามารถจำแนกรัฐวิสาหกิจได้เป็น 9 ประเภทประกอบด้วย สาขาพลังงาน สาขาส่งเสริมการค้า การสื่อสาร สาขาสาธารณสุข สาขาสถาบันการเงิน ซึ่งรัฐวิสาหกิจเหล่านี้มีผลต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและประเทศทั้งในด้านการลงทุน การจ้างงาน และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในด้านการลงทุนในแต่ละปีมากกว่า 150,000 ล้านบาท ยกเว้นในปี พ.ศ. 2546 ที่รัฐวิสาหกิจมีจำนวนเงินลงทุนเพียง 94,357.3 ล้านบาท ในด้านการจ้างงานถึงแม้ว่าจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจจะลดลงเรื่อยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 แต่รัฐวิสาหกิจยังเป็นแหล่งงานที่ใหญ่รองจากแหล่งงานของทางราชการ ซึ่งในปี พ.ศ. 2536 - 2547 รัฐวิสาหกิจมีอัตราการจ้างงานเฉลี่ยร้อยละ 14 ของจำนวนข้าราชการ อีกทั้งรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวน 30 แห่งที่จ้างคนงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป จะเห็นได้ว่า รัฐวิสาหกิจเป็นแหล่งของบุคลากรหรือกำลังแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นแหล่งกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ที่จะสามารถพัฒนาต่อไปได้ ในขณะที่เดียวกันรัฐวิสาหกิจสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศโดยรัฐวิสาหกิจมีแนวโน้มรายได้ที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 - 2547 โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2547 ที่รัฐวิสาหกิจมีรายได้ทั้งหมดรวมกันสูงถึง 1,796,776.9 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 6.30 เมื่อเทียบกับรายได้ของรัฐวิสาหกิจจากปีก่อน ซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 1.1

การที่รัฐวิสาหกิจมีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศดังที่กล่าวมา ทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตของรัฐวิสาหกิจเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและสามารถยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนในประเทศได้ และแรงงานเป็นปัจจัยหลักที่สามารถสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มให้กับรัฐวิสาหกิจได้ ซึ่งแรงงานจะมีศักยภาพในการเรียนรู้และเกิดทักษะที่หลากหลาย อันจะส่งผลให้เกิดผลิตภาพต่อหน่วยผลิตที่สูงขึ้น ดังนั้นหากมีการยกระดับผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น ก็ช่วยให้การผลิตของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การผลิตที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารบริหารงาน อีกทั้งในปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการพัฒนาวิสาหกิจ จากการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจโดยภาครัฐไปสู่กระบวนการสรรหาผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ในปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา การประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวก็เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีผู้บริหารที่มีความรู้และความสามารถในการบริหารงานอย่างแท้จริงและให้เป็นการจ้าง

ตารางที่ 1.1 รายได้ งบลงทุน และจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจปี พ.ศ. 2536 – 2547

(หน่วย: ล้านบาท)

ปี พ.ศ.	รายได้	งบลงทุน	จำนวนพนักงาน (คน)
2536	582,043.2	285,204.4	328,399
2537	645,216.7	289,298.5	322,662
	(10.85)	(1.44)	(-1.75)
2538	776,409.7	317,775.4	303,598
	(20.33)	(9.84)	(-5.91)
2539	776,409.7	317,775.4	303,598
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
2540	1,079,317.6	325,333.7	305,893
	(39.01)	(2.38)	(0.76)
2541	1,182,449.2	175,964.4	305,125
	(9.56)	(-45.91)	(-0.25)
2542	1,076,430.9	178,741.6	306,906
	(-8.97)	(1.55)	(0.58)
2543	1,383,467.0	182,599.7	293,177
	(28.52)	(2.16)	(-4.47)
2544	1,372,162.6	154,763.8	290,345
	(-0.82)	(-15.24)	(-0.97)
2545	1,463,680.3	169,833.1	284,673
	(6.67)	(9.74)	(-1.95)
2546	1,690,317.9	94,357.3	278,308
	(15.48)	(-44.44)	(-2.24)
2547	1,796,776.9	155,651.8	272,549
	(6.30)	(64.96)	(-2.07)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงร้อยละเมื่อเทียบกับปีก่อน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง (2547)

ผู้บริหารโดยใช้ระบบสัญญาจ้าง โดยกำหนดค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นตามผลงานในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่แตกต่างกันแล้ว ผลที่ น่าสนใจอีกประการหนึ่งก็คือผลต่อการจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ อัน เนื่องมาจากผู้บริหารสูงสุดที่มาจากระบบการจ้างอาจมีทัศนคติยอมรับความสำคัญด้านแรงงาน สัมพันธ์มากขึ้นแตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีประเด็นปัญหาว่าการที่ผู้บริหารสูงสุดที่เน้นการบริหารงาน แบบภาคเอกชนในเชิงธุรกิจ จะทำให้เกิดปัญหาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่เป็นผลดีต่อผลิตภาพ แรงงาน อันจะส่งผลต่อเนื่องกับประสิทธิภาพการผลิตของรัฐวิสาหกิจในที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงเห็น ความสำคัญที่จะได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารสูงสุด มาจากการจ้าง และผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังที่มีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการ จัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลิตภาพแรงงานในช่วง ก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดในแต่ละสาขาการผลิต
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของ รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อทราบผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารรัฐวิสาหกิจในการพัฒนาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้าน ต่างๆ ภายในรัฐวิสาหกิจ
2. นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยมีขอบเขตในการวิจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาสาระ การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยใน 2 ประเด็นหลักดังนี้

1.1 ศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดในแต่ละสาขาการผลิต

1.2 วิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

2. ขอบเขตของหน่วยงานที่ศึกษา หน่วยงานที่ทำการวิจัยในครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ (Units of Analysis) ของการวิจัยเป็นระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยที่มีคุณสมบัติ 3 ประการ ดังนี้

2.1 รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 66 แห่ง

2.2 รัฐวิสาหกิจที่ผู้บริหารสูงสุดมาจากการสรรหาตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 52 แห่ง

2.3 รัฐวิสาหกิจที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 45 แห่ง

ทั้งนี้ จากการตรวจสอบเอกสารจากกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2547 และเอกสารจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2548 พบว่า มีรัฐวิสาหกิจที่เป็นประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 39 แห่ง นอกจากนี้ได้อาศัยกฎเกณฑ์การจำแนกประเภทรัฐวิสาหกิจตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจซึ่งกระทรวงการคลังได้จัดทำขึ้นเพื่อจัดทำบัญชีรายงานฐานะการคลัง ดังแสดงในภาคผนวก ก

3. ขอบเขตระยะเวลาที่ศึกษา ระยะเวลาที่ทำการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนตามขอบเขตของเนื้อหาสาระ ดังนี้

3.1 ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุด ได้ใช้ข้อมูล

ในช่วงปี พ.ศ. 2542 - 2546 เนื่องจากในปี พ.ศ. 2543 มีการประกาศพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 แต่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ มีการสรรหาผู้บริหารสูงสุดเสร็จสิ้นในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน จึงแบ่งรัฐวิสาหกิจในช่วงก่อนการสรรหาผู้บริหารสูงสุดเป็นระยะเวลา 3 ปี คือตั้งแต่ พ.ศ. 2542 - 2544 และในช่วงหลังการสรรหาผู้บริหารสูงสุดเป็นระยะเวลา 2 ปี คือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 - 2546 เพื่อการศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังที่มีการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติดังกล่าว

3.2 ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพแรงงานจะต้องอาศัยแบบสอบถามจากพนักงานรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการสรรหาเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง เพื่อกำหนดเป็นตัวแทน (proxy) ในการวัดด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ส่วนผลผลิตภาพแรงงานจะอาศัยข้อมูลจากงบการเงินของแต่ละรัฐวิสาหกิจในช่วงปี พ.ศ. 2540 - 2546

4. ขอบเขตประชากรที่ทำการศึกษา การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยประชากรหลักคือ กลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยทำการแบ่งชั้นภูมิของตัวอย่าง (Stratified Sampling) ตามสาขาการผลิตของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจำแนกได้เป็น 9 ประเภท ได้แก่ สาขาลงงาน สาขานขนส่ง สาขาสื่อสาร สาขาสารสนเทศ สาขาสถาปัตยกรรม สาขเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ สาขพาณิชย์และการบริการ สาขาสังคมและเทคโนโลยีและสาขาสถาบันการเงิน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรหลักด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้จำนวนตัวอย่างในแต่ละรัฐวิสาหกิจเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร

ข้อจำกัด

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้กำหนดการวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง ซึ่งอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นตัวแทนในการวัดด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีการสำรวจในช่วงปี พ.ศ. 2548 ส่วนผลผลิตภาพแรงงานได้อาศัยข้อมูลจากงบการเงินของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2546 ดังนั้นการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงอาจเกิดความเหลื่อมล้ำของเวลา ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงานเกิดความคลาดเคลื่อนได้

ดังนั้นหากมีข้อมูลเพียงพอและสอดคล้องกับระยะเวลาที่วิจัยจะช่วยยืนยันผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสูงสุดเกี่ยวกับด้านต่างๆ รวม 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน หมายถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการทำทนายทางการตลาด การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ความสามารถในการพัฒนา คัดเลือก และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และวิธีการทำงานใหม่ๆ

2) ด้านการบริหารจัดการ หมายถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน การให้ความสำคัญกับหลักประชาธิปไตยและความเสมอภาค การติดตามและประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม ความยุติธรรมในการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ การบริหารระดับสากลทั้งในด้านการตลาด ทรัพยากรและศักยภาพองค์กร ความสามารถในการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และมีวิสัยทัศน์ ความเหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงาน และความสามารถในการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผู้ร่วมลงทุนและพนักงาน

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงการให้ความสำคัญเคารพต่อสังคมและวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพขององค์กร ความเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความสามารถในการนำองค์กรให้สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการบริหารงาน และความสามารถบริหารสินทรัพย์ขององค์กร

4) ด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการสื่อสารความคิด แนวคิด และวิสัยทัศน์ที่มีความสลับซับซ้อน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของสหภาพแรงงาน ความเป็นกันเองและดูแลเอาใจใส่กับพนักงาน การให้ความสำคัญกับและตอบสนองความต้องการและปัญหาความเดือดร้อนของพนักงานทุกระดับอย่างเป็นธรรม ความสามารถในการโน้มน้าวและการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน การให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานและความพึงพอใจในการบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การวัดผลิตภาพแรงงานในระดับรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบอกถึงความสามารถในการทำงานของแรงงานหรือกำลังคนว่าเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีหน่วยเป็นบาทต่อคน การคำนวณผลิตภาพแรงงานอาศัยฟังก์ชันการผลิตแบบ Cobb-Douglas ในการหาผลิตภาพเฉลี่ย (APL) และผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL)

รายได้จากการดำเนินงาน หมายถึง รายได้ที่เกิดจากการดำเนินงานกิจกรรมตามปกติของกิจการ เช่น รายได้ที่เกิดจากการขายสินค้า รายได้ค่าบริการ รายได้ค่าธรรมเนียม รายได้ดอกเบี้ย รายได้เงินปันผล และรายได้ค่าเช่า

จำนวนแรงงานทั้งหมด หมายถึง จำนวนแรงงานที่ใช้ในกระบวนการผลิตประกอบด้วยจำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

มูลค่าสินทรัพย์ถาวร หมายถึง สินทรัพย์ที่มีตัวตนและมีลักษณะคงทนถาวรที่ใช้ในการดำเนินกิจการและใช้ได้ยาวนานเกิน 1 รอบระยะเวลา 1 ปี ได้แก่ ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์

การรวมกลุ่มของแรงงาน หมายถึง การรวมตัวของแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งใช้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นตัวแปรแทน และมีหน่วยเป็นคน

อายุของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตั้งแต่เริ่มมีการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจซึ่งคำนวณโดยนำปี พ.ศ. 2546 หักลบด้วยปี พ.ศ. ที่จัดตั้งรัฐวิสาหกิจ และมีหน่วยเป็นปี

อัตราการออกจากงาน หมายถึง จำนวนพนักงานที่ออกจากงานในรอบระยะเวลา 1 ปี และมีหน่วยเป็นคน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันในรัฐวิสาหกิจนั้น

บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง บทบาทในการบริหารงานด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดที่สำคัญๆ คือแนวคิดเกี่ยวกับผลผลิตภาพแรงงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ และแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลผลิตภาพแรงงาน

1.1 ผลผลิตภาพ (Productivity)

ผลผลิตภาพ เป็นการเปรียบเทียบปริมาณสินค้าและบริการที่ผลิตขึ้น (ผลผลิต) กับปริมาณทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการดังกล่าว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพของปัจจัยที่ใช้ในการผลิตที่ได้วัดจากการใช้ปัจจัยในการผลิตรวมทั้งหมดหรือปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง สูตรในการคำนวณผลผลิตภาพ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546)

$$\text{ผลผลิตภาพ (Productivity)} = \frac{\text{ผลผลิต (Output)}}{\text{ปัจจัยการผลิต (Input)}} \quad \dots(2.1)$$

จากสูตรการคำนวณผลผลิตภาพข้างต้น อาจแบ่งผลผลิตภาพได้เป็น 2 ประเภทได้แก่ การคำนวณผลผลิตภาพทางกายภาพ และผลผลิตภาพทางการเงิน โดยที่ผลผลิตภาพทางกายภาพมีหน่วยวัดผลผลิตเป็น ชิ้น ลิตร กิโลกรัม เป็นต้น ส่วนปัจจัยการผลิตอาจมีหลายตัวก็มีหน่วยวัดกายภาพ เช่น กิโลวัตต์/ชั่วโมง ลิตร/คน เป็นต้น ดังนั้นหน่วยของผลผลิตภาพจึงเป็นหน่วยของผลผลิตต่อหน่วยของปัจจัยการผลิต เช่น 200ลิตร/10คน 20ตัน/ 2 เครื่อง ส่วนผลผลิตภาพทางการเงินมีหน่วยวัดผลผลิตเป็นบาท และหน่วยปัจจัยการผลิตแม้จะมีหลายตัวก็ตามแต่ทุกตัวมีหน่วยวัดเป็นบาททั้งหมดและสามารถรวมกันได้

1.2 แนวคิดในการวัดผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

ในการหาผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดยอาศัยฟังก์ชันการผลิต (Production Function) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับปัจจัยการผลิตที่ใช้ในกระบวนการผลิตหนึ่งๆ ได้แก่ ปัจจัยทุนและปัจจัยแรงงาน ซึ่ง สามารถเขียนในรูปสมการทั่วไป ดังนี้

$$Q = f(K, L) \quad \dots(2.2)$$

การที่ปัจจัยทุนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงระยะเวลาอันสั้น ผลผลิตที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลผลิตที่เกิดจากการใช้ปัจจัยแรงงานที่เพิ่มขึ้นร่วมกับปัจจัยทุนที่มีจำนวนคงที่ ดังนั้นจำนวนผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงงานเท่านั้น หากมีการใช้ปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานที่ใช้ในการ

ผลิตภาพแรงงานเป็นการเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยแรงงานที่ใช้ในการผลิต ในทางเศรษฐศาสตร์ การเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยการผลิตสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ (สุมาลี, 2543) คือ 1) การวัดโดยใช้ผลผลิตเฉลี่ย (Average Product: AP) เป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่ผลิตได้เฉลี่ยต่อปัจจัยการผลิตทั้งหมดที่ใช้ และ 2) การวัดโดยใช้ผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product: MP) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงเฉลี่ยต่อการใช้ปัจจัยการผลิตที่เปลี่ยนแปลง

การคิดค่าผลผลิตเฉลี่ยหรือผลผลิตส่วนเพิ่มนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของผลผลิตส่วนเพิ่ม กล่าวคือ ในระยะสั้นผลผลิตที่ได้เพิ่มจากการใช้ปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นโดยที่ปัจจัยทุนคงที่ ผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) ที่เกิดจากการใช้ปัจจัยแรงงานในปริมาณต่างๆ ถ้านำมาคูณ ด้วยราคาของผลผลิต (P) จะได้มูลค่าเพิ่มหรือมูลค่าหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Value of Marginal Product of Labor: VMP_L) ดังนี้

$$VMP_L = MPL * P \quad \dots(2.3)$$

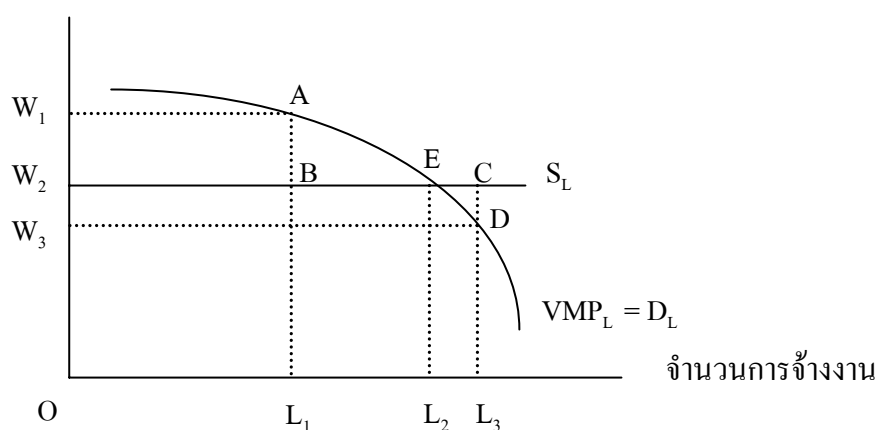
หลักเกณฑ์การตัดสินใจของนายจ้างที่ต้องการแสวงหากำไรมากที่สุด คือ การเปรียบเทียบมูลค่าเพิ่ม (VMP_L) ที่ได้รับจากแรงงานที่เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย กับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก

การจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหน่วย ซึ่งในตลาดแข่งขัน ค่าใช้จ่ายนี้หมายถึงอัตราค่าจ้างตามท้องตลาด (w) ดังนั้น ระดับการผลิตที่ทำให้นายจ้างได้รับกำไรมากที่สุดจึงอยู่ที่

$$VMP_L = w \quad \dots(2.4)$$

ถ้าสมมติว่า อัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันที่แรงงานทุกคนยอมรับ ดังนั้น เส้นอุปทานแรงงานจะเป็นเส้นขนานกับแกนนอน คือเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมาก ณ อัตราค่าจ้างเท่ากับ w_2 นายจ้างจะจ้างแรงงานเท่ากับ OL_2 คน ที่จุด E ซึ่งเป็นจุดดุลยภาพการจ้างงานที่ทำให้นายจ้างได้กำไรมากที่สุด ถ้ามูลค่าเพิ่มของแรงงาน (VMP_L) มีค่ามากกว่า อัตราค่าจ้าง (w) นายจ้างจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากนายจ้างจะมีกำไรจากการจ้างแรงงานเท่ากับพื้นที่สี่เหลี่ยม W_1ABW_2 แต่ถ้ามูลค่าเพิ่มของแรงงาน (VMP_L) มีค่าน้อยกว่าอัตราค่าจ้าง (w) นายจ้างจะขาดทุนเท่ากับพื้นที่สี่เหลี่ยม W_2CDW_3 ดังนั้นเขาจะลดการจ้างแรงงานลง ซึ่งแสดงโดยภาพที่ 2.1

อัตราค่าจ้าง, มูลค่าเพิ่มของแรงงาน



ภาพที่ 2.1 มูลค่าเพิ่มของแรงงานและระดับการจ้างงานดุลยภาพ

ที่มา: สุมาลี (2543)

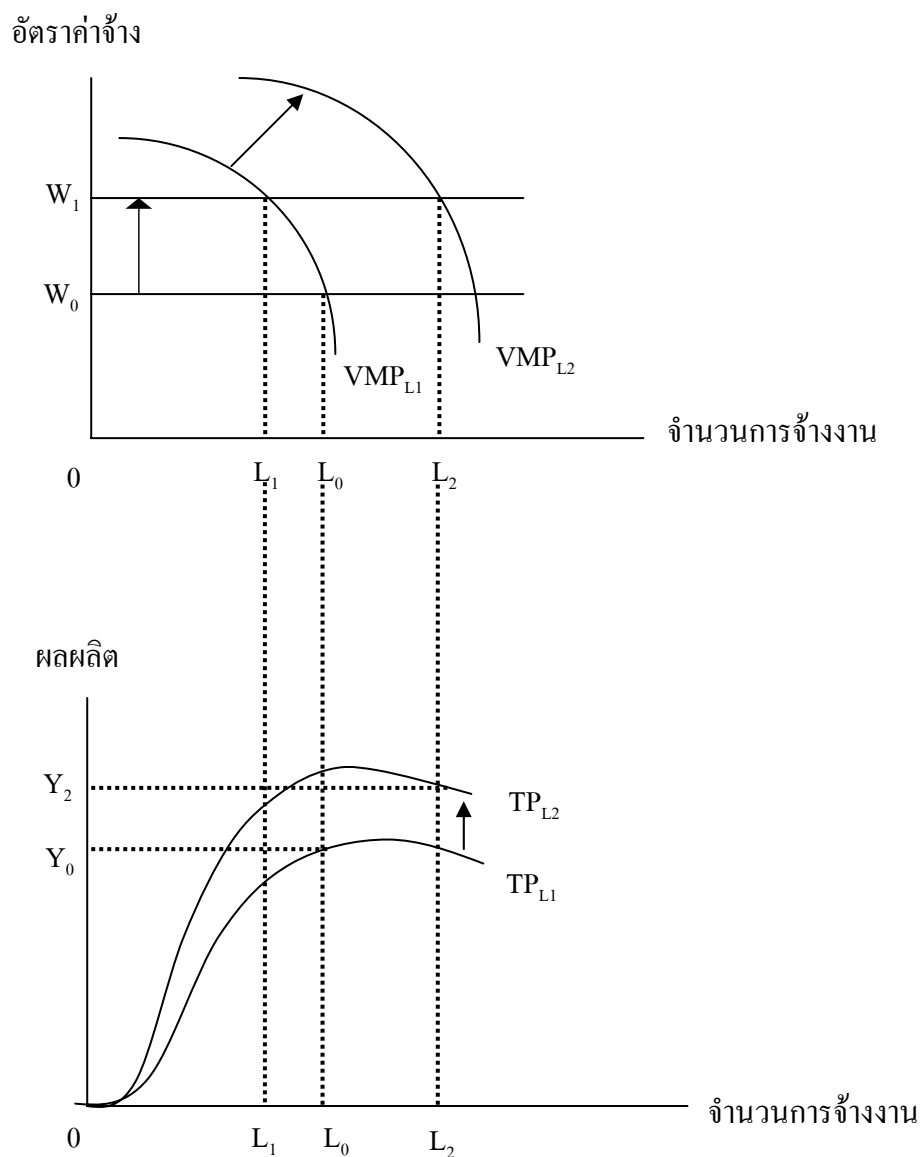
จากลักษณะดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่า ตลาดที่คนงานยังทำรายได้ให้กับนายจ้างมากกว่า ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับแรงงาน นายจ้างก็ยินดีจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งมูลค่าเพิ่มของแรงงานที่เพิ่มขึ้น (VMP_L) สามารถทำรายได้ให้คุ้มกับรายจ่ายพอดี (w) ซึ่งทำให้

นายจ้างได้รับกำไรมากที่สุด และการเปลี่ยนแปลงระดับการจ้างงานสามารถเพิ่มหรือลดกำไรของหน่วยผลิตได้

ถ้ามีปัจจัยต่างๆ มาทำให้มูลค่าเพิ่มของแรงงาน (VMP_L) เปลี่ยนแปลงไปก็จะทำให้เกิดการขาดดุลยภาพการจ้างงาน ดังเช่น ในภาพที่ 2.2 การที่อัตราค่าจ้างสูงขึ้นจาก w_0 เป็น w_1 ในขณะที่ผลิตมูลค่าเพิ่มของแรงงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงจะทำให้มีการจ้างงานลดลงเหลือเพียง OL_1 เว้นเสียแต่ถ้าได้มีการทำให้มูลค่าเพิ่มหรือผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย เช่น ผลิตภาพแรงงานเพิ่มจาก VMP_{L_1} เป็น VMP_{L_2} จะเห็นได้ว่าการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็น OL_2 ในขณะเดียวกัน การที่ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นจาก VMP_{L_1} เป็น VMP_{L_2} โดยที่ราคาผลผลิตยังคงเท่าเดิม ทำให้เส้นผลผลิตรวมของแรงงาน ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนการจ้างงานกับปริมาณผลผลิตที่เกิดขึ้นเพิ่มจาก TP_{L_1} เป็น TP_{L_2} ดังนั้น การที่ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ความต้องการแรงงานจะเพิ่มขึ้นซึ่งจะช่วยให้มีการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

การที่อัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานดุลยภาพของแรงงานเป็นไปในทิศทางกลับกัน เพราะลักษณะของเทคโนโลยีในการผลิตในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ซึ่งกำหนดให้ปัจจัยการผลิตอื่นคงที่ แต่มีการเพิ่มเฉพาะการจ้างงานเท่านั้น ทำให้ผลผลิตส่วนเพิ่มหรือผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานลดลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เป็นไปตามกฎของการลดน้อยถอยลง (Law of Diminishing Return) ที่ว่า เมื่อปัจจัยชนิดใดชนิดหนึ่งเพิ่มขึ้น โดยที่ปัจจัยชนิดอื่นๆ คงที่แล้ว ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยชนิดนั้นจะเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ลดลง จึงเห็นได้ว่า ในระยะยาว หากหน่วยผลิตสามารถเพิ่มการลงทุนเพื่อจัดหาสินค้านำทุนหรือเทคโนโลยีต่างๆ เพิ่มขึ้นก็จะช่วยยกระดับผลิตภาพแรงงานได้ เนื่องจากแรงงานที่จ้างนั้นได้ทำงานควบคู่กับปัจจัยทุนและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุมาลี, 2543)

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการวัดผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดยอาศัยฟังก์ชันการผลิต (Production Function) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับปัจจัยการผลิตที่ใช้ในกระบวนการผลิตหนึ่งๆ ได้แก่ ปัจจัยทุน (K) และปัจจัยแรงงาน (L) ซึ่งวัดออกมาในรูปผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Product of Labor: MPL) โดยผลิตภาพแรงงานที่ได้เป็นผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ย มีหน่วยเป็นบาทต่อคน การคำนวณผลิตภาพแรงงานได้อาศัยฟังก์ชันการผลิตแบบ Cobb-Douglas แสดงได้สมการดังนี้ (สุมาลี, 2547)



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน จำนวนการจ้างงาน อัตราค่าจ้างและผลผลิตรวม
ของแรงงาน

ที่มา: สุมาลี (2543) และ มสธ. (2546)

$$Y = AK^\alpha L^\beta \quad \dots(2.5)$$

ปรับค่าสมการการผลิตให้อยู่ในรูป Double Natural Logarithmic Model จะได้

$$\ln Y = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln L \quad \dots(2.6)$$

จากสมการที่ (2.6) หาอนุพันธ์เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงาน จะได้

$$\frac{d \ln Y}{d \ln L} = \frac{1/Y dY}{1/L dL} \quad \dots(2.7)$$

$$\beta = \frac{dY}{dL} * \frac{L}{Y} \quad \dots(2.8)$$

จากสมการที่ (2.8) สามารถหาผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานหรือผลิตภาพแรงงาน ได้ว่า

$$\frac{dY}{dL} \text{ หรือ MPL} = \beta * \frac{Y}{L} \quad \dots(2.9)$$

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน สามารถกระทำได้หลายทางด้วยกัน ส่วนหนึ่งเป็นผลจากความพยายามในการเพิ่มความรู้และทักษะให้แก่แรงงานและผู้ประกอบการโดยตรง อีกส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ผู้ประกอบการได้สร้างขึ้น และส่งผลกระทบต่อผลงานของผู้ใช้แรงงาน อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการหนึ่งๆ มีแนวทางในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ดังต่อไปนี้ (สุมาลี, 2547)

1) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงาน

1.1) การจัดหาเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการผลิต และปรับปรุงผลิตภาพของแรงงาน

1.2) การวางแผนจัดฝึกอบรมแก่แรงงาน และมีแผนพัฒนาคุณภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดฝึกอบรมให้แรงงานมีการตื่นตัวต่อวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทางสถานประกอบการจัดหาเข้ามาอยู่เสมอ มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงแต่งานในสาขาที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงงานโดยส่วนรวมของโรงงาน และการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

1.3) การมีกำลังแรงงานที่มีทักษะเหนือกว่าเป็นสิ่งที่องค์กรนั้นๆ ได้เปรียบ การมีแรงงานที่สามารถใช้เครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ และบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างให้ผลผลิตภาพของแรงงานนั้นเพิ่มมากขึ้นไปอีก

2) ด้านการบริหารจัดการ

2.1) การวางแผนในการผลิตและมีการควบคุมที่ดี การที่ทราบว่าจะผลิตสินค้าอะไรเพื่อใครและเมื่อไร และมีวิธีการอย่างใดบ้างที่จะให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามที่ต้องการ เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก การวางแผนจึงมีความจำเป็นและจะต้องถือปฏิบัติ หรือทำให้แผนการต่างๆ ที่วางไว้นั้นเป็นจริงได้ด้วย

2.2) การมีนโยบายและวิธีการที่ดีที่จะทำให้แรงงานทุกคนและทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน นับแต่เริ่มแรกของการสมัครเข้ามาปฏิบัติงาน และหลังจากได้เข้ามาปฏิบัติงานแล้วทุกฝ่ายมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม

2.3) การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามตรวจสอบผลผลิตภาพของแรงงานอยู่เสมอ เมื่อเห็นว่าผลผลิตภาพของแรงงานส่วนใดส่วนหนึ่งเริ่มถดถอย ก็สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

2.4) ระบบโครงสร้างของเงินเดือนที่เป็นธรรม และมีนโยบายเกี่ยวกับการปรับและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเงินเดือนให้ทันต่อสภาพของเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา

2.5) การเน้นใช้นโยบายทางด้านการตลาด การที่ผลผลิตภาพของแรงงานจะเพิ่มขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการผลิตอย่างเต็มที่อยู่ตลอดเวลา ความสามารถในการระบายสินค้าออกสู่ตลาดได้มาก ส่งผลมาก การปรับปรุงรูปแบบเทคนิคของการผลิตมีมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ การปรับปรุงด้านแรงงานเพื่อการผลิต จำเป็นต้องจัดทำอยู่เสมอเพื่อให้ผลิตได้ทันต่อความต้องการของตลาด

2.6) การจัดการที่ดี มีความรอบรู้ในด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่างๆ ช่วยให้ได้สามารถจัดสรรบุคคลได้สอดคล้องกับงาน

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1) การรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้คงสภาพดีอยู่ตลอดเวลา การผลิตสินค้าอย่างหนึ่ง จำต้องอาศัยแรงงานมนุษย์ร่วมกับเครื่องจักรอุปกรณ์และวัตถุดิบอื่นๆ ถ้าเครื่องจักรเครื่องมืออยู่ในสภาพดี แรงงานคนที่ประกอบเข้าไปกับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวก็จะให้ผลออกมาอย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ

3.2) การมีอุปทานวัตถุดิบต่างๆ ที่ใช้อย่างเพียงพอเพื่อเป็นเครื่องประกันว่าผลผลิตที่ออกมานั้นจะสม่ำเสมอ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ทันที

3.3) สภาพการทำงานที่เหมาะสม การจัดช่วงเวลาทำงาน การพักผ่อน ห้องอาหาร การให้บริการทางด้านสวัสดิการอย่างพร้อมเพียง

3.4) การเพิ่มปริมาณปัจจัยทุนต่อแรงงาน เพื่อให้การผลิตดำเนินไปอย่างเต็มสมรรถภาพอยู่ตลอดเวลา

4) ด้านจิตวิทยา

4.1) การติดตามสอดคล้องเพื่อรับทราบความทุกข์ยากของผู้ร่วมงาน และหาทางช่วยเหลืออย่างเหมาะสมและรวดเร็วของฝ่ายจัดการ ทำให้แรงงานมีความรู้สึกว่าคุณได้รับความเอาใจใส่และสนใจอย่างแท้จริง ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังแรงงานให้กับงานที่ทำอยู่

4.2) การกระตุ้นแรงงานให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การให้รางวัลหรือโบนัส การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น เป็นเครื่องมือสำหรับผู้ควบคุมงานที่ดีที่จะกระตุ้นให้แรงงานมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4.3) มีจิตสำนึกในด้านต้นทุนและคุณภาพในหมู่แรงงานทั้งหลาย ถ้าแรงงานทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเลิศทางด้านคุณภาพ และความประหยัด แรงงานก็จะทำงานคล่องไปได้ดี และส่งเสริมให้หน่วยงานนั้นๆ มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างต่อเนื่อง

4.4) มีจิตสำนึกของความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินกิจการจำเป็นต้องจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ในการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นแก่แรงงานทุกคน เช่น การสวมหมวกป้องกันศีรษะ หรือการสวมหน้ากากป้องกันควันพิษหรือสารพิษ เป็นต้น โดยถือเป็นหน้าที่ของหน่วยงานนั้นจะต้องจัดหาให้เอง โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายต่อแรงงาน

4.5) มีความยินดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีไว้ในหน่วยงาน ก็จะมีสภาพการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่จะเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน และส่งผลต่อผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น

5) ด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์

5.1) มีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน การที่แต่ละฝ่ายมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี โดยที่หากแต่ละฝ่ายทราบความต้องการอีกฝ่าย

หนึ่ง และจัดให้มีการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นก็คือ การจัดระบบสื่อสารหรือสื่อความเข้าใจที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน

5.2) มีการดำเนินงานในลักษณะของไตรภาคี คือ ฝ่ายจัดการ ฝ่ายสหภาพแรงงาน หรือฝ่ายแรงงานและภาคีรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของการได้รับประโยชน์ร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์

2.1 ความหมายและลักษณะของการจัดการแรงงานสัมพันธ์

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการบริหาร และการจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง, ลูกจ้างและสหภาพแรงงาน อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และสถานะเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศโดยรวม

การจัดการแรงงานสัมพันธ์แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ 2 ฝ่ายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือความสัมพันธ์ในลักษณะทวิภาคี และความสัมพันธ์ที่มีรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะไตรภาคี ดังนี้ (มสธ., 2546)

1) ความสัมพันธ์แบบทวิภาคี (Bi-partism) เป็นการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง 2 ฝ่าย เป็นระบบที่เน้นความร่วมมือระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในสถานประกอบการหนึ่งๆ ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลิตภาพของสถานประกอบการเป็นหลัก

แรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีในสถานประกอบการ ประกอบด้วยเรื่องต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ทราบข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน เพื่อประโยชน์ในการหารือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือ โดยมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาร่วมประชุมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ร่วมกัน เมื่อได้ข้อคิดต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายแล้วจึงมีการประกาศเป็นคำสั่งโดยฝ่ายบริหารต่อไป คณะกรรมการเหล่านั้นได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการวินัยและการลงโทษ เป็นต้น การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรของลูกจ้าง โดย

นายจ้างจะให้โอกาสแก่ลูกจ้างเข้าไปเป็นกรรมการบริหารองค์กร ซึ่งจะมีส่วนในการกำหนดนโยบายต่างๆ ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถที่จะปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างได้ด้วย การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารองค์กรนี้ย่อมจะส่งผลดีในระบบแรงงานสัมพันธ์ ลดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในองค์กรได้

2) ความสัมพันธ์แบบไตรภาคี (Tri-partism) ในองค์กรธุรกิจบางแห่ง ไม่อาจมีระบบแรงงานสัมพันธ์ในลักษณะทวิภาคีที่สามารถคุ้มครองผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของลูกจ้างได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องเข้ามาดูแล ประสานผลประโยชน์ต่างๆ ของทั้งสองฝ่ายให้เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม จึงเกิดลักษณะของแรงงานสัมพันธ์ในลักษณะไตรภาคีเกิดขึ้น ความสัมพันธ์แบบไตรภาคี เป็นความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและรัฐบาล โดยรัฐมีหน้าที่ในการกำหนดกฎเกณฑ์กติกาที่เป็นธรรมแก่ทั้ง 2 ฝ่าย โดยรัฐจะดูแลให้ทั้ง 2 ฝ่าย ปฏิบัติกฎเกณฑ์ที่กำหนดและหาทางจัดข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานให้น้อยที่สุด กฎเกณฑ์กติกาดังกล่าว ก็คือ การกำหนดนโยบายและตรากฎหมายที่ดูแลเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อวางกติกาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม รวมทั้งการจัดตั้งองค์กรต่างๆ ที่เป็นกลไกในการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 2 ฝ่ายแบบทวิภาคีเท่านั้น ไม่พิจารณาการจัดการแรงงานสัมพันธ์แบบไตรภาคี เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามที่สัมภาษณ์พนักงานรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารในด้านต่างๆ เท่านั้นมิได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่หรือเรื่องอื่นใดของรัฐบาล แต่อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือตัวแทนลูกจ้างอาจมีบทบาทต่อความสัมพันธ์แบบทวิภาคีได้ เนื่องจาก ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความต้องการที่ขัดแย้งกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ จากการทำงานให้อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนฝ่ายนายจ้างก็ต้องดำเนินธุรกิจให้เกิดกำไรสูงสุด รักษาระดับต้นทุนให้อยู่ในระดับต่ำที่สุดให้ได้ผลผลิตจากคนงานมากที่สุด โดยทั่วไปนายจ้างจะอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบมากกว่าลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นเจ้าของทุนซึ่งมีจำนวนน้อย ในขณะที่ลูกจ้างเป็นเจ้าของแรงงานที่มีจำนวนมากและต้องพึ่งพารายได้จากค่าแรงงานเป็นสำคัญในการดำรงชีพ ลูกจ้างจึงต้องพึ่งนายจ้างมากกว่า นายจ้างจึงเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในรูปการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าผลผลิตภาพของแรงงาน เมื่อลูกจ้างต้องการปรับปรุงสถานะของตน ต้องการเงื่อนไขการทำงานที่ดีกว่า ลูกจ้างสามารถกระทำได้โดยลำพัง เช่น การออกจากงานไปสู่อองค์กรใหม่ หรือการไปศึกษา

เพิ่มเติม หรือการไปพูดคุยกับนายจ้างโดยตรง ส่วนในอีกทางหนึ่งลูกจ้างสามารถกระทำร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อสร้างพลังในการเจรจา ดังนั้น ฝ่ายลูกจ้างจึงมีการรวมตัวกันอยู่ในรูปของสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิอันพึงได้ของตน เมื่อเป็นเช่นนี้ สหภาพแรงงานจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานแต่จะมีอิทธิพลในทิศทางใด จะกล่าวในส่วนต่อไป

2.2 สหภาพแรงงานกับผลิตภาพแรงงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) มี 2 แนวคิดที่แตกต่างกัน แนวคิดแรกคือ การมีสหภาพแรงงานมีผลทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น อีกแนวคิดหนึ่งเห็นว่าการมีสหภาพแรงงานทำให้ผลิตภาพของแรงงานลดลง ดังนี้ (Ehrenberg; 1984)

1) สหภาพแรงงานอาจส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นกลไกที่เป็นปากเป็นเสียง (Collective Voice) ให้แก่พนักงานได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ผ่านไปยังฝ่ายบริหารโดยตรง ทำให้คนงานลดความตึงเครียด ความวิตกกังวลต่างๆ ส่วนหนึ่งได้รับการแก้ไข ส่งผลให้อัตราการลาออกของคนงานลดลง เมื่ออัตราการเข้า-ออกของคนงานลดลงก็จะส่งผลให้ผลิตภาพของคนงานเพิ่มขึ้น หากไม่มีสหภาพแรงงานคนงานก็จะไม่มีกลไกในการร้องทุกข์หรือการแสดงความกังวลต่างๆ ในการทำงานให้แก่ฝ่ายบริหารในกรณีนี้หากคนงานคนใดคนหนึ่งเสนอข้อเรียกร้องอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานในที่สุดโดยอาจถูกบีบบังคับไม่ทางตรงหรือทางอ้อมให้ออกจากงาน ทางเดียวที่คนงานที่ไม่เป็นสมาชิกของสหภาพจะแสดงความไม่พอใจได้ก็คือ การขอลาออกจากงานของบริษัทนั้นออกไป แต่ในธุรกิจที่คนงานอยู่ในสหภาพคนงานมีช่องทางที่เป็นทางการที่จะแสดงความกังวลหรือความต้องการต่างๆ เกี่ยวกับงานผ่านตัวแทนของสหภาพแรงงานโดยไม่ต้องกังวลว่าจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือต้องถูกลงโทษในทางใดทางหนึ่งจากนายจ้าง อีกทั้งการที่มีอัตราการลาออกซึ่งเนื่องมาจากการที่คนงานลาออกน้อยลงจะเพิ่มแรงจูงใจของคนงานให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Firm - Specific Training) หมายถึงว่าอายุงานของคนงานจะยาวนานขึ้น บริษัทหรือธุรกิจก็จะได้ประโยชน์จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการทำงานและการฝึกอบรมต่างๆ ของคนงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงเวลานี้ อันจะส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้หากมีสหภาพแรงงานคนงานจะสามารถชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบหรือการเปลี่ยนแปลงในเทคนิคการผลิตที่สามารถทำได้ผ่านสหภาพแรงงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งคนงานและการจัดการของบริษัท

2) สหภาพแรงงานอาจส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานลดลงได้ ผลกระทบการมีสหภาพแรงงานที่ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานลดลงนั้นมีสาเหตุมาจากเหตุผลหลักก็คือ การที่สหภาพแรงงานเจรจาต่อรองกับธุรกิจเพื่อบังคับให้ธุรกิจต้องจ้างคนงานมากกว่าที่ควรจะเป็น ความพยายามของฝ่ายนายจ้างที่จะเพิ่มผลิตภาพโดยรวมของธุรกิจด้วยการให้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือปรับปรุงวิธีการผลิตอาจส่งผลกระทบต่อคนงานใน 2 ส่วน ส่วนแรกคืออาจต้องมีการลดคนงานลงบางส่วน อีกส่วนหนึ่งคือคนงานแต่ละคนต้องให้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น อาจเกิดจากสายการผลิตที่มีอัตราการงานที่เร็วขึ้นหรือระเบียบวินัยต่างๆ ในการทำงานต้องเข้มแข็งขึ้นสอดคล้องกับวิธีการผลิตใหม่หรือเวลาในการหยุดพักอาจต้องลดลง สหภาพแรงงานจึงต้องเข้าไปดูแลผลกระทบต่อคนงานในส่วนนี้ โดยมีการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างเพื่อมิให้นายจ้างมีอำนาจในการปลดคนงานหรือกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงานของคนงานแต่เพียงฝ่ายเดียว เช่นอาจมีข้อตกลงกับนายจ้างกำหนดขนาดหรือจำนวนของคนงานที่แต่ละงานต้องใช้ ซึ่งอาจจะมากกว่าที่ควรจะเป็น แต่อย่างไรก็ตาม ในที่สุดแล้วก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ได้ก็ตาม สหภาพแรงงานหลายแห่งก็ยังเจรจาต่อรองขอมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับฝ่ายบริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและกระบวนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีนั้นๆ นอกจากนี้การที่สหภาพอาจดำเนินการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างโดยให้ฝ่ายนายจ้างจ้างแรงงานหรือช่างฝีมือตามที่กำหนดสำหรับงานบางประเภท รวมทั้งการบีบบังคับให้ฝ่ายบริหารต้องใช้ระเบียบการบริหารพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่งของคนงานที่ยึดหลักความอาวุโสในอายุงานมากกว่าการยึดหลักความสามารถและผลการปฏิบัติงานของคนงานนั้นๆ เพื่อมิให้ฝ่ายบริหารปลดคนงานที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจึงอาจกระทบต่อผลิตภาพของแรงงานลดลงได้

จะเห็นได้ว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาอุตสาหกรรม ในฐานะที่แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ก็จะต้องหามาตรการที่เหมาะสมมาใช้ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานขึ้น การจัดการแรงงานสัมพันธ์เป็นแผนงานหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ในสถานประกอบการที่ไม่มีองค์กรลูกจ้าง การจัดการแรงงานสัมพันธ์จะถูกกำหนดโดยฝ่ายจัดการเพียงฝ่ายเดียว แต่ในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน การจัดการแรงงานสัมพันธ์จะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายพนักงาน ดังนั้น การจัดการแรงงานสัมพันธ์จึงมีบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง การเพิ่มผลผลิตในการผลิต ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้าง ตลอดจนช่วยสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานประกอบการอย่างมั่นคงในระยะยาว

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากมีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างหรือฝ่ายบริหารและลูกจ้างที่ดีก็จะช่วยลดการเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน การลดการจ้างงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายของรัฐวิสาหกิจ ทำให้อัตราการเข้าออกจากงานลดลง รัฐวิสาหกิจไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในด้านการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังลดความขัดแย้ง สร้างขวัญกำลังใจของลูกจ้าง อันจะทำให้ลูกจ้างมีประสิทธิผลหรือความคิดเห็นที่ดีต่อนายจ้างซึ่งจะส่งผลทำให้การผลิตมีเสถียรภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ลดต้นทุนการผลิตและผลผลิตเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้รัฐวิสาหกิจมีความยั่งยืนต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

3.1 ความหมายของผู้บริหาร

ผู้บริหาร ตามคำจำกัดความตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 หมายความว่า ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันในรัฐวิสาหกิจนั้นซึ่งผู้บริหารจะมาจากกระบวนการในการสรรหาโดยการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจนั้น ผู้แทนจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หนึ่งคน และผู้แทนของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกคณะกรรมการสรรหา การดำรงตำแหน่งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจแห่งใดให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกินสี่ปี เมื่อครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างแล้ว และผู้บริหารมีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ ผู้บริหารสามารถเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นได้ แต่สัญญาจ้างจะกระทำได้อีกเพียงคราวเดียว

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อการจัดการแรงงานสัมพันธ์

3.2.1 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีดังนี้ (มสธ., 2546)

1) บทบาทการบริหารแบบดั้งเดิม (Traditionalist) วางอยู่บนพื้นฐานที่ว่า สิทธิของฝ่ายจัดการคือการเป็นผู้จัดการและการบริหารงานแบบมีอำนาจเด็ดขาด ไม่ยอมรับหรือปฏิเสธสภาพแรงงานอย่างเปิดเผย

2) บทบาทการบริหารแบบพ่อปกครองลูกอย่างซับซ้อน (Sophisticated Paternalistic) เป็นการปฏิเสธที่จะให้การยอมรับสภาพแรงงาน แต่ยังคงมีความแตกต่างจากการบริหารงานแบบดั้งเดิม คือ ฝ่ายบริหารจะยอมรับนโยบายด้านงานบุคคลเชิงบวก เช่น การรับพนักงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นต้น และพยายามสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างแต่ละคนยังเกิดความพอใจให้มากที่สุด แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้ลูกจ้างเห็นว่าการรวมตัวเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นและไม่เหมาะสม ดังนั้นฝ่ายจัดการจะพยายามสร้างความสัมพันธ์โดยตรงกับพนักงาน โดยไม่ให้สภาพแรงงานเข้ามายุ่งเกี่ยว

3) บทบาทการบริหารงานสมัยใหม่แบบที่มีความซับซ้อน (Sophisticated Moderns) ยอมรับว่าสิทธิพิเศษของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มที่จะถดถอยลง เนื่องจากอำนาจของสภาพแรงงานที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารพยายามสร้างความชอบธรรมและควบคุมสถานการณ์โดยให้การสนับสนุนสภาพแรงงานและก่อตั้งสถาบันทำหน้าที่ร่วมกับสภาพแรงงานเพื่อลดความขัดแย้งของสองฝ่ายให้เข้าไปอยู่ในสถาบัน

4) บทบาทการบริหารงานที่เป็นมาตรฐานสมัยใหม่ (Standard Moderns) เป็นแนวทางที่แพร่หลายในการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่ การบริหารงานที่เน้นเชิงปฏิบัติแบบนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และคำนึงถึงการร่วมมือและความมั่นคงกับสภาพแรงงานในระยะยาว

3.2.2 หน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรฝ่ายจัดการโดยทั่วไป มีหน้าที่ต่อองค์กรดังต่อไปนี้ คือ (มสธ., 2546)

1) การวางแผน การวางแผนเป็นหน้าที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวและการวางแผนการปฏิบัติการในระยะสั้น ส่วนหนึ่งของการวางแผน คือ การตัดสินใจที่ทำให้เป้าหมายที่วางไว้ประสบความสำเร็จ

2) การประสานงาน หน้าที่ในการประสานงาน ก็เพื่อที่จะทำให้แผนงานต่างๆ สามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ หน้าที่นี้มีความสำคัญสำหรับองค์กรขนาด

ใหญ่ และยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้น หน้าที่นี้ก็จะมีความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย ผู้บริหารมีหน้าที่ในการประสานสัมพันธ์กับภายในและภายนอกองค์กร

3) การควบคุม หน้าที่ในการควบคุม คือ การตรวจสอบว่าดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นไปตามแผน และหากมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแผน เมื่อแผนถูกกำหนดขึ้นแล้ว หากจำเป็นต้องมีการกำกับดูแล เพื่อให้แน่ใจว่าเป้าหมายของแผนจะบรรลุความสำเร็จได้ การปรับปรุงแผนจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงาน กำกับดูแลการทำงานของผูปฏิบัติ

4) การสื่อสาร การสื่อสารเป็นการส่งและรับข้อมูลข่าวสาร เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารและสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องทำให้คนเข้าใจนโยบายเป็นที่รับรู้ มีเป้าหมายในการทำงาน มีแผนงานและคำชี้แนะในการทำงานแก่พนักงาน ตลอดจนกระทั่งถึงระบบการสะท้อนความคิดเห็นกลับจากพนักงาน ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้ และโดยการสื่อสารจะรับและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการบริหารงานในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2 หัวข้อคือ งานวิจัยเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน

Clark (1984) ได้ศึกษาการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานที่มีผลกระทบต่อกำไรจากการดำเนินงาน การเจริญเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา การที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการทำให้มีการเจรจาต่อรองเกิดขึ้นซึ่งการเจรจาต่อรองนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการจัดการภายในสถานประกอบการ ทั้งการเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงสัญญาการจ้าง และการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร ซึ่งการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานนั้นไม่ได้มีผลกระทบต่อผลกำไรของกิจการเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนคนงานและต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการจ่ายค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นซึ่งทั้งหมดเป็นผลกระทบทางลบต่อการบริหารงานของกิจการ แต่อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งสหภาพแรงงานก็ทำให้เกิดการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นคือการปรับปรุงการจัดการ การลดลงของอัตราการหมุนเวียนของคนงานและการลด

กฎระเบียบต่างๆ ลง ดังนั้นเขาจึงศึกษาผลของการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไร ความเจริญเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงาน โดยได้สร้างตัวชี้วัด (Indicators) คือ 1) อัตราผลตอบแทนจากเงินทุน (Rate of Return on Capital: ROD) ซึ่งหาได้จากรายได้สุทธิหลังหักภาษีหารด้วยจำนวนการจ้างงานทั้งหมด โดยที่ ROI จะใช้วัดความสามารถในการทำกำไรของกิจการ 2) อัตราการเจริญเติบโตของผลผลิต (Output Growth: GS) ซึ่งคำนวณได้จากอัตราการเจริญเติบโตของยอดขายหักด้วยดัชนีราคาสินค้า และ 3) ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity: QL) ซึ่งคำนวณได้จาก ยอดขายหรือมูลค่าเพิ่มหารด้วยจำนวนจ้างงานทั้งหมด ซึ่ง ROI GS และ QL จะขึ้นอยู่กับสภาพการแข่งขันในตลาด โครงสร้างตลาดของอุตสาหกรรม คุณลักษณะของกำลังแรงงาน เทคโนโลยี อัตราส่วนทุนต่อแรงงาน และการรวมตัวของสหภาพแรงงาน โดยสมมติว่าราคาของปัจจัยทุนคงที่ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคือข้อมูลทศนิยมปีที่เกี่ยวกับงบดุลและงบกำไรขาดทุนของกิจการตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 - 1980 ซึ่งรวบรวมได้จากสถาบันการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (The Strategic Planning Institute), Census of Manufactures และ Census of Population โดยที่ข้อมูลทั้งหมดจะใช้เป็นตัวแปรที่ใช้วัดโครงสร้างของสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม จำนวน 4,681 ตัวอย่างจาก 902 กิจการ โดยเก็บตัวอย่างจากสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวน 3,248 ตัวอย่าง และจากสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานจำนวน 1,435 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ในกิจการที่มีสหภาพแรงงานจะมีพนักงานที่มีอายุมากและเป็นกิจการที่มีส่วนแบ่งในตลาดน้อยกว่ากิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน โดยกิจการทั้ง 2 นี้มีแนวโน้มที่จะแข่งขันกันในอนาคต โดยที่กิจการที่มีขนาดใหญ่จะมีส่วนแบ่งในตลาดมากกว่า อีกทั้งกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานจะมีความสามารถในการทำกำไรมากกว่าเพราะมียอดขายที่เติบโตเร็วกว่ากิจการที่มีสหภาพแรงงาน ยิ่งกว่านั้น กิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานมีอัตราการเจริญเติบโตที่รวดเร็วกว่าด้วย ส่วนผลิตภาพแรงงานกิจการที่มีสหภาพแรงงานจะมีมูลค่าเพิ่มต่อคนมากกว่ากิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ส่วนผลการศึกษาจากสมการการถดถอยสมการพบว่า การรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานมีผลกระทบในทางลบต่อความสามารถในการทำกำไร ผลตอบแทนจากยอดขาย อัตราการเจริญเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงานทั้งหมด การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ากิจการที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะได้รับผลตอบแทนที่ต่ำกว่ากิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานที่มีการจัดการทางเทคโนโลยีและสภาพการแข่งขันที่เปรียบเทียบกันได้

จากการศึกษานานฉบับนี้ทำให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังทราบถึงการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพ

แรงงานจะมีอิทธิพลในทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาถึงสภาพแรงงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานด้วย

อนุเทพ (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2520 - 2535 โดยใช้ข้อมูลทศนิยมในปี พ.ศ. 2531 และปี พ.ศ. 2535 มาวิเคราะห์ด้วยวิธีสมการการถดถอยเชิงซ้อนเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบกับผลิตภาพแรงงาน และเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานกับค่าจ้างที่แท้จริงในอุตสาหกรรม รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรม โดยแบ่งการผลิตของอุตสาหกรรมออกเป็น 20 สาขาตามการจัดแบ่งตามมาตรฐานอุตสาหกรรมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีค่าสูงกว่าค่าจ้างที่แท้จริงในสาขาอุตสาหกรรม แต่ทว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน โดยในช่วงปี พ.ศ. 2520 - 2535 ผลิตภาพแรงงานมีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 3.2 ต่อปี ในขณะที่อัตราค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 2.4 ต่อปี ในช่วงปี 2531 - 2535 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจของประเทศมีการเจริญเติบโตในอัตราที่สูง อัตราค่าจ้างที่แท้จริงกลับเพิ่มในอัตราที่สูงกว่าผลิตภาพแรงงาน ทำให้อัตราค่าจ้างที่แท้จริงมีค่าเท่ากับ 2,623 บาทต่อเดือน เมื่อเทียบกับผลิตภาพแรงงานที่มีค่าเท่ากับ 2,641 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ในการศึกษายังพบว่า ผลิตภาพแรงงานมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม โดยสาขาอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพแรงงานสูงสุด คือ อุตสาหกรรมน้ำมันปิโตรเลียมและอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพแรงงานต่ำที่สุด คือ อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ และสำหรับปัจจัยสำคัญที่กำหนดผลิตภาพแรงงาน คือ เงินลงทุนเฉลี่ยต่อแรงงาน และสัดส่วนแรงงานตามระดับการศึกษาต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในทิศทางเดียวกัน การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นได้โดยการยกระดับผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนกำลังคนในระดับอาชีวศึกษาขึ้นไปมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ใช้ในอุตสาหกรรม

จากการศึกษางานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาปัจจัยที่กำหนดผลิตภาพแรงงานในระดับมหภาคของสาขาอุตสาหกรรมของประเทศไทยว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดผลิตภาพเพื่อนำมาปรับใช้ในการศึกษาคั้งนี้

ศุมาลี และคณะ (2543) ศึกษาโครงการดัชนีผลิตภาพแรงงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดผลิตภาพแรงงานโดยศึกษาทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ผลการศึกษาในระดับมหภาค พบว่า ดัชนีผลิตภาพแรงงานของทุกหมวดอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2515 - 2539 มีอัตราการ

เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 4.69 ต่อปี และปัจจัยที่กำหนดผลิตภาพแรงงานแสดงให้เห็นว่า สัดส่วนระหว่างเงินลงทุนต่อแรงงาน และสัดส่วนของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานของทุกสาขาอุตสาหกรรมในประเทศ ส่วนผลการศึกษาระดับจุลภาคจากการสำรวจสถานประกอบการจำนวน 1,553 แห่ง พบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 70.24 บาท/คน/ชั่วโมง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการ ได้แก่ จำนวนพนักงานลูกจ้างนอกฝ่ายผลิตที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา อายุของสถานประกอบการ จำนวนพนักงานลูกจ้างฝ่ายผลิตที่เข้ารับการฝึกอบรม และจำนวนพนักงานลูกจ้างฝ่ายผลิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อผลิตภาพแรงงาน และหากมีการกำหนดแนวทางในการยกระดับผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรมต่างๆ ภายใต้อำนาจใช้จ่ายการดำเนินงานที่เท่ากันควรเลือกดำเนินการจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นก่อน

จากการศึกษางานฉบับนี้จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งต่อผลิตภาพแรงงานคือ อายุของสถานประกอบการ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

Oulton (1990 อ้างถึงใน สุมาลี, 2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานของสหราชอาณาจักรในอุตสาหกรรม 93 สาขา ในช่วงปี ค.ศ. 1971-1986 โดยต้องการหาคำตอบว่า “นอกจากการลงทุนใหม่และการเลิกใช้สินค้านั้นแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ หรือไม่ที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงาน” ทั้งนี้ปัจจัยอื่นๆ ที่พิจารณา ได้แก่ 1) การรวมกลุ่มแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในองค์กร ในที่นี้มีข้อสันนิษฐาน 2 ประการ คือ ประการแรก ในบริษัทขนาดใหญ่ หากมีการรวมกลุ่มแรงงานหลายกลุ่ม อาจมีข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่ม การที่จะบรรลุข้อตกลงร่วมกันก็จะเป็นไปได้ค่อนข้างยาก ซึ่งส่งผลเสียต่อการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ประการที่สอง ในบริษัทขนาดใหญ่ แม้ว่าจะมีการรวมกลุ่มแรงงานหลายๆ กลุ่ม แต่ถ้าหากแต่ละกลุ่มเป็นการรวมกลุ่มภายในฝ่ายผลิตเดียวกัน เช่น กลุ่มแรงงานฝ่ายผลิต กลุ่มแรงงานฝ่ายขาย ร่วมกันกำหนดข้อตกลงทำให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้ดียิ่งขึ้น หากเป็นเช่นนั้นก็จะทำให้เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้การผลิตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) การเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุให้คนงานเกิดความวิตกกังวลถึงความมั่นคงในการทำงานซึ่งจะกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานและผู้จัดการได้ 3) การเปลี่ยนแปลงการเน้นการใช้ปัจจัยทุน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของราคาปัจจัยการผลิตชนิดอื่นๆ และ 4) การเปลี่ยนแปลงในราคาวัตถุดิบ ผลการศึกษาพบว่า 1) ยิ่งปริมาณการ Shock ทางเศรษฐกิจมากเท่าใด การพัฒนาของการเจริญเติบโต

ด้านผลิตภาพแรงงานยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้โดยไม่คำนึงถึงอัตราค่าจ้างโดยเปรียบเทียบ 2) ยิ่งการรวมกลุ่มแรงงานมีความเข้มแข็งมากเพียงใด (ความเป็นหนึ่งเดียวกัน) การพัฒนาการเจริญเติบโตของผลิตภาพแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น 3) บริษัทขนาดใหญ่ มีผลิตภาพแรงงานสูงกว่าบริษัทขนาดเล็ก 4) ราคาวัตถุดิบที่เพิ่มขึ้นนำไปสู่การลดลงของอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภาพแรงงาน 5) การเจริญเติบโตของผลิตภาพแรงงานเป็นผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่และการเลิกใช้สินค้าทุนเก่า และ 6) ความยากง่ายในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภาพแรงงาน

จากการศึกษาของ Oulton จะเป็นประโยชน์ในการนำองค์ความรู้เรื่องการรวมกลุ่มแรงงานยิ่งมีความเข้มแข็งมากเพียงใด การพัฒนาการเจริญเติบโตของผลิตภาพแรงงานก็จะมีเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยจะนำองค์ความรู้นี้มาใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดผลิตภาพแรงงานและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

Santipollavut (2002) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตและดัชนีผลิตภาพแรงงาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงานและคุณภาพชีวิตทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ในการศึกษาในระดับมหภาคได้ใช้ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1972 - 1996 ในขณะเดียวกันระดับจุลภาคได้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจในช่วงปี ค.ศ. 1999 - 2000 ซึ่งการสำรวจได้ครอบคลุมอุตสาหกรรมสาขาการผลิต 1,553 แห่ง โดยทำการสุ่มตัวอย่างคนงานจำนวน 1,509 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ในระดับมหภาคคนในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตกับประชากรศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ สถาบันและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตค่อนข้างน้อย ส่วนดัชนีผลิตภาพแรงงานได้เพิ่มขึ้นตลอดช่วงปี ค.ศ. 1972 - 1996 อัตราส่วนทุนต่อแรงงานมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญและสัดส่วนคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมและมัธยมในระดับที่สูงขึ้นทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น ในระดับจุลภาคผลิตภาพแรงงานของคนงานโดยเฉลี่ยมีคนละ 16,030 บาทต่อเดือน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานมากที่สุดคืออายุการดำเนินงานของสถานประกอบการ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงานของคนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษานานฉบับนี้ทำให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎีและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานคือ อายุการดำเนินงานของ
สถานประกอบการ

สุมาลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาวิจัยผลิตภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างที่
แท้จริงและอัตราค่าจ้าง และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อ
ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจในแต่ละสาขาการ
ผลิต 2) เพื่อศึกษาระดับและแนวโน้มของผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศ
อื่น 3) เพื่อจัดทำเครื่องชี้วัดทางด้านผลิตภาพแรงงานที่ใช้ในการติดตาม ประเมินผล และ 4) เพื่อ
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน ค่าจ้างที่แท้จริงและระดับการศึกษาของแรงงาน ใน
การวิจัยนี้ได้ศึกษาในระดับมหภาคโดยใช้ข้อมูลทศนิยมแบบอนุกรมเวลา (Time series) การศึกษา
การเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจในแต่ละสาขาการผลิต
และการศึกษาระดับแนวโน้มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศอื่น
วิเคราะห์โดยใช้ฟังก์ชันการผลิตแบบ Double Natural Logarithmic Model) ด้วยเทคนิคการ
วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) ส่วนการวิเคราะห์แนวโน้มการ
เปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานได้เปรียบเทียบพยากรณ์ 2 ลักษณะ คือ (1) การประมาณค่าโดยอาศัย
ค่าอัตราการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ย และ (2) การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ตามแบบจำลองแนวโน้ม
การเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของประเทศ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของแรงงาน (APL) มี
แนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 100,898 บาท/คน/ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2539 เพิ่มขึ้นเป็น 128,593 บาท/คน/
ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2545 และผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและมี
ระดับที่สูงกว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของแรงงาน (APL) ถึงแม้ว่าในภาพรวม ผลิตภาพแรงงานไทย
มีแนวโน้มสูงขึ้นแต่ในบางสาขาการผลิตกลับพบว่าผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) เป็นลบ
ได้แก่ สาขาเหมืองแร่และย่อยหิน การค้าส่งและการค้าปลีก และการบริหารราชการแผ่นดินและการ
ป้องกันประเทศ ผลการพยากรณ์ผลิตภาพแรงงานพบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของแรงงาน (APL)
และ ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) จะลดลงโดยตลอดและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศคู่ค้า
ที่สำคัญพบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของแรงงาน (APL) ของไทยยังต่ำกว่าประเทศคู่ค้า คือ ประเทศ
สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหรัฐอเมริกา ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและมาเลเซีย แต่ประเทศไทย
มีผลิตภาพแรงงานสูงกว่าประเทศจีนและเวียดนาม

ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดผลิตภาพแรงงานได้ใช้วิธีวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการศึกษาพบว่า จำนวนเงินลงทุนในประเทศ และอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยในทิศทางเดียวกัน แต่ภาวะสุขภาพอนามัยของประชาชนซึ่งบ่งชี้ด้วยอัตราการขาดสารอาหารของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับผลิตภาพแรงงาน ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัด คือ การวัดผลิตภาพแรงงานจากข้อมูลรายไตรมาสของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเบื้องต้นที่สอดคล้องกับข้อมูลจำนวนผู้มีงานทำ อาจจะขาดความชัดเจนแต่ก็ไม่มีข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงาน (man-hour) ที่สอดคล้องกับช่วงเวลาที่ทำการศึกษา หากพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงการทำงานจะสะท้อนถึงการวัดผลิตภาพแรงงานได้ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานแต่ไม่ได้นำเข้ามารวมไว้ในสมการ คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความพอใจในการได้รับการบริการและคุณภาพของการศึกษา เป็นต้น

งานวิจัยฉบับนี้ได้เสนอแนะถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงคุณภาพที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังจะทำการศึกษา

ณัฐพัชร (2548) ได้ศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและจัดทำดัชนีวัดการเพิ่มผลผลิต โดยทำการสำรวจกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย อุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังและอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ และภาคธุรกิจการค้าและบริการ ประกอบด้วย ธุรกิจท่องเที่ยว (กิจการโรงแรม) ธุรกิจค้าส่ง และธุรกิจค้าปลีก รวมทั้งสิ้น 511 ตัวอย่างสถานประกอบการโดยข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณดัชนีนี้คือ ข้อมูลจากงบการเงินในปี พ.ศ. 2543 - 2544 โดยตัวชี้วัดการเพิ่มผลผลิตที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวชี้วัดที่อาศัยแนวคิดการเพิ่มผลผลิตเชิงมูลค่าเพิ่ม (Value Added Productivity Indicator) ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิตหลักจำนวนทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัด คือ การวัดประสิทธิภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภาพทุน ผลิตภาพค่าจ้างแรงงาน มูลค่าเพิ่มต่อยอดขายรวม ยอดขายรวมต่อพนักงาน ค่าใช้จ่ายด้านพนักงานต่อยอดขายรวม

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไทยในปี พ.ศ. 2544 มีระดับประสิทธิภาพการผลิตรวม (TFP) อยู่ในระดับคงที่เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.95 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 ผลิตภาพทุนลดลงเมื่อ

เทียบกับปี พ.ศ. 2543 ในขณะที่ผลิตภาพค่าจ้างแรงงาน สาเหตุที่ผลิตภาพค่าจ้างแรงงานลดลง เนื่องจากการหดตัวอย่างรุนแรงในภาคการค้าและบริการ ส่วนยอดขายรวมต่อพนักงาน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ละคน ลักษณะเดียวกับตัวชี้วัดผลิตภาพแรงงาน แต่เป็นการวัดในเชิงมูลค่าที่ต้องการแสดงให้เห็นว่าพนักงาน 1 คน สามารถสร้างยอดขายให้กิจการคิดเป็นมูลค่าเท่าใด สำหรับสัดส่วนยอดขายรวมต่อพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปี พ.ศ. 2544 มีมูลค่าเพิ่มขึ้น สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านพนักงานขายต่อยอดขายรวมลดลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 หากพิจารณาสัดส่วนยอดขายรวมต่อพนักงาน และผลิตภาพแรงงาน จะเห็นได้ว่า สัดส่วนทั้งสองปรับตัวเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2544 เทียบกับปี พ.ศ. 2543 แสดงให้เห็นว่าแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีผลิตภาพสูงขึ้น สามารถสร้างรายได้ให้แก่กิจการมากขึ้น ในขณะที่ผลตอบแทนของพนักงานเมื่อคิดเป็นสัดส่วนกับยอดขายกลับลดลง ปรากฏการณ์ดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการตอบแทนพนักงานต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

หากพิจารณาในระดับอุตสาหกรรมการเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดกลางและขนาดย่อม ในปี พ.ศ. 2544 มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางถดถอยลง จากตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตรวม (TFP) และผลิตภาพทุนที่ปรับตัวลดลง แต่ผลิตภาพแรงงานปรับตัวสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ตัวชี้วัดผลิตภาพแรงงานอีกตัวหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดควบคู่ไปกับผลิตภาพแรงงาน คือยอดขายรวมต่อพนักงาน ซึ่งตัวชี้วัดทั้งสองมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทาง ส่วนอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังในปี พ.ศ. 2544 มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตรวม (TFP) ผลิตภาพทุนและผลิตภาพแรงงานปรับตัวเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่า แรงงานในอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนังมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ มีประสิทธิภาพการผลิตรวม (TFP) อยู่ในระดับคงที่ เนื่องจากผลิตภาพทุนลดลงเล็กน้อย ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย การที่ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นส่วนหนึ่งเนื่องจากยอดขายรวมต่อพนักงาน ในปี พ.ศ. 2544 เพิ่มขึ้น ส่วนผลิตภาพทุนปรับตัวลดลง เนื่องจาก มีการลงทุนเพิ่มทั้งในด้านสินทรัพย์หมุนเวียนและสินทรัพย์ถาวร การลงทุนเพิ่มดังกล่าวยังไม่สามารถนำมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กิจการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้ผลิตภาพทุนลดลง

จากการศึกษานานฉบับนี้ทำให้ทราบว่า ยังมีตัวชี้วัดผลผลิตภาพแรงงานอีก คือสัดส่วนยอดขายรวมต่อจำนวนพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ละคนได้ เช่นเดียวกับผลผลิตภาพแรงงาน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (2533) ศึกษาวิจัยผลกระทบของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจเอกชน โดยทำการสัมภาษณ์ฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์และผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น ผลการวิจัยพบว่า 1) การเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนของผู้บริหารที่เป็นคนไทยแต่อย่างใด 2) สถานประกอบการที่ไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารบุคคล หรือผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด บางครั้งการบริหารเป็นไปโดยขาดหลักการวิชาการ เช่น สายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน การรับสมัคร การพิจารณาเงินเดือน ความดีความชอบ และการลงโทษ เป็นไปตามความพอใจของผู้บริหาร ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้างได้ และ 3) สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดให้มีสภาพการทำงานที่ถูกต้อง จัดให้มีสภาพการจ้างที่เหมาะสม การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดและจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ลูกจ้าง เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ การศึกษาสภาพข้อเท็จจริงในสถานประกอบการจากการสัมภาษณ์นายจ้าง พบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ คือสาเหตุที่เกิดจากตัวลูกจ้างเอง การขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการดำเนินกิจการที่ไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ ผู้บริหารเชื่อว่า การพบปะปรึกษาหารือแบบทวิภาคีจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ในทัศนะของนายจ้าง องค์กรลูกจ้างเช่นสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาสถานประกอบการได้โดยไม่ควรมีการเรียกร้องสวัสดิการเพิ่ม และควรสื่อสารประสานให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน การเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยในการพัฒนาสถานประกอบการอย่างยิ่ง โดยนายจ้างต้องมีบทบาทในการกระจายอำนาจในการตัดสินใจสู่ระดับล่างให้มากขึ้น การกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น ดูแลทุกข์สุขของลูกจ้างและส่งเสริมลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ส่วนฝ่ายลูกจ้างควรให้ความร่วมมือและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อมีปัญหาควรปรึกษากับนายจ้าง ช่วยกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

Hasegawa (1996) ได้ศึกษาความร่วมมือระหว่างฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการ และบทบาทของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทเรโนโก จำกัด โดยกำหนดถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ คือ ฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานซึ่งมีตัวแทนคือสหภาพแรงงานจะปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายและผลผลิตภาพจะเป็นตัวการที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของสองฝ่ายซึ่งทำให้วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายประสบความสำเร็จยาก และความสำเร็จของการจัดการความสัมพันธ์จึงขึ้นอยู่กับความเข้าใจกันของผู้บริหารระดับสูง คนงานและสหภาพแรงงาน การศึกษานี้จะพิจารณาหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ กลยุทธ์หรือนโยบายในการจัดการความสัมพันธ์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ระบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น มีการพิจารณา 2 ประเด็น คือ 1) เรื่องการจ้างงานระยะยาว (การจ้างงานเริ่มจ้างตั้งแต่พนักงานจบการศึกษาจนกระทั่งเกษียณอายุ) และ 2) ระบบการเลื่อนขั้นตามระดับอาวุโส (ค่าจ้างและการเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับอายุและอายุการทำงานของพนักงาน) ผู้บริหารระดับสูงและผู้นำสหภาพแรงงานมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือการจ้างงานจะไม่จ้างจนกระทั่งเกษียณอายุ การรับสมัครพนักงานใหม่เกิดขึ้นในช่วงกลางของอาชีพการทำงาน และการจ้างงานเป็นแบบชั่วคราว ส่วนการเลื่อนขั้นมีการเปลี่ยนแปลงโดยพิจารณาจากผลงานและระดับความสามารถของคนงานแต่ละคน ส่วนผลการศึกษาในบริษัทเรโนโก พบว่าฝ่ายแรงงานมีการรวมกลุ่มของคนงานเป็นสหภาพแรงงานทำให้เกิดการประท้วงเพื่อเรียกร้องให้จ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นและจ่ายโบนัสปลายปี ในปี ค.ศ. 1953 และผู้นำสหภาพแรงงานมีแนวคิดที่ไม่ต้องการเจรจาประนีประนอมกับฝ่ายจัดการจึงนำไปสู่การแยกตัวออกของแรงงานบางส่วนไปจัดตั้งสหภาพแรงงานกลุ่มใหม่ ส่วนฝ่ายจัดการมีระบบการจัดการองค์กรและการผลิตที่ไม่มีมาตรฐาน ทำให้คนงานเกิดความเสื่อมศรัทธาในตัวผู้บริหารและระบบการบริหารงานทั้งหมด ในปี ค.ศ. 1966 Japan Productivity Center (JPC) ได้แนะนำให้บริษัทปรับปรุงระบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ใหม่ทั้งหมด โดยการบริหารจัดการให้เน้นถึงคุณภาพและมาตรฐานของกำลังคน การปรับปรุงสถานที่ในการทำงานให้ดีขึ้น มีการวางแผนการผลิต ซึ่งการวางแผนควรดำเนินการจากฝ่ายจัดการที่มีมาตรฐาน มีความเป็นระเบียบ ผู้บริหารควรได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายแรงงาน และยกเลิกระบบชนชั้นภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ JPC ยังเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสัมมนาให้แก่พนักงานบริษัทเรโนโกเพื่อให้คนงานตระหนักถึงการปรับปรุงผลผลิตภาพและแนะนำระบบการทำงานใหม่ๆ ให้แก่คนงาน ทำให้บริษัทสามารถพัฒนาและเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด

ในเรื่องการผลิตและความสัมพันธ์ที่ดีของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ โดยคนงานควรอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สหภาพแรงงานควรมีการเจรจาต่อรองบนพื้นฐานของความ

ปรองดองและความร่วมมือกับฝ่ายจัดการ ซึ่งทั้งสองฝ่ายควรเคารพบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย พยายามเข้าใจซึ่งกันและกันและมีการสื่อสารกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นต่อกัน ธุรกิจจำเป็นต้องเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ถ้าธุรกิจมีผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นแล้ว การเพิ่มค่าจ้าง การจ่ายโบนัส และสวัสดิการก็สามารถทำได้ ต่อมาในปี ค.ศ. 1989 บริษัทเรนโกมีการลงทุนในประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียนทำให้บริษัทประสบปัญหาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เนื่องด้วยพื้นฐานความรู้ในเกี่ยวกับสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ 3 ประเด็น คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการที่ดีมีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนทำให้อัตราการหมุนเวียนของแรงงานสูงมาก 2) คนงานขาดความกระตือรือร้นและไม่มีส่วนร่วมในการเพิ่มผลิตภาพและการบริหารงาน และ 3) ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่อยู่นอกพื้นที่สถานประกอบการทำให้ขาดความใกล้ชิดกับพนักงานระดับล่างซึ่งเป็นการยากทำให้ทั้งสองฝ่ายสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างกันยาก

แบบจำลองที่ใช้ในการวิจัย

จากการตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ผ่านมา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 ได้ศึกษาในเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดและผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก การจ้าง อีกทั้งสามารถนำมาสร้างแบบจำลองในการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้ดังนี้

$$MPL_i = f(SK_i, MN_i, EN_i, LR_i, UN_i, ST_i, SR_i, D_i)$$

$$MPL_i = b_0 + b_1 SK_i + b_2 MN_i + b_3 EN_i + b_4 LR_i + b_5 UN_i + b_6 ST_i + b_7 SR_i + b_8 D_i + \mu_i$$

โดยที่ MPL_i = ผลิตภาพแรงงาน

SK_i = ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในด้านการพัฒนาทักษะของแรงงาน

- MN_i = ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในด้าน
การบริหารจัดการ
 EN_i = ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 LR_i = ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในด้าน
การจัดการแรงงานสัมพันธ์
 UN_i = การรวมกลุ่มของแรงงานรัฐวิสาหกิจ
 ST_i = อายุของรัฐวิสาหกิจ
 SR_i = อัตราการออกของแรงงาน
 D_i = ตัวแปรหุ่น
 b_0 = ค่าคงที่
 $b_1, b_2, \dots, b_8$ = ค่าสัมประสิทธิ์
 μ_i = ค่าความคลาดเคลื่อน
 i = รัฐวิสาหกิจที่ 1,2,3,...,i

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัยอิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานมีดังนี้

1. ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในด้านทักษะของแรงงาน (SK_i) คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน (MPL_i) ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการจัดหาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อมาใช้ในการปรับปรุงการผลิต การฝึกอบรมแก่แรงงานอย่างต่อเนื่องและการมีแรงงานที่สามารถใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น หรือคาดว่า $b_1 > 0$

2. ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในการบริหารจัดการ (MN_i) คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน (MPL_i) ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การวางแผนในการผลิต การควบคุมติดตามตรวจสอบและประเมินผลการทำงานและการ

จัดสรรบุคคลให้สอดคล้องกับงาน จะทำให้คนงานเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน หรือกล่าวได้ว่า $b_2 > 0$

3. ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN_t) คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน (MPL_t) ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การทำงานอย่างปลอดภัยโดยมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงกว่าสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการทำงานอย่างปลอดภัย ความวิตกกังวลก็หมดไป สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นอันส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น หรือกล่าวได้ว่า $b_3 > 0$

4. ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดในด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR_t) คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน (MPL_t) ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากสถานประกอบการมีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เช่น การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การปรึกษาหารือร่วมกัน การจัดตั้งคณะกรรมการร่วม การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ย่อมส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างดีขึ้น ลดข้อขัดแย้งระหว่างกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นและนำผลิตภาพที่คนงานมีอยู่ออกมาใช้จนส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น หรือกล่าวได้ว่า $b_4 > 0$

5. การรวมกลุ่มของแรงงานรัฐวิสาหกิจ (UN_t) คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน (MPL_t) ในทิศทาง 2 ทิศทาง คือ ทิศทางแรกกล่าวว่าเป็นไปในทิศทางบวก กล่าวคือ การเป็นสื่อกลางรวบรวมข้อคิดเห็น ปัญหาและความต้องการของพนักงานเสนอต่อฝ่ายนายจ้างได้รับรู้ เมื่อนายจ้างรับรู้และดำเนินการปรับปรุง แก้ไขปัญหา ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นอันส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น หรือกล่าวได้ว่า $b_5 > 0$ ในทิศทางที่สอง กล่าวว่าเป็นไปในทิศทางลบ กล่าวคือ การจำกัดความสามารถของฝ่ายนายจ้างมิให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เนื่องจากเกรงว่าจะมีการปลดคนงานส่วนหนึ่งออก อาจทำให้มีการจ้างงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นอันส่งผลให้ผลผลิตและผลิตภาพแรงงานลดลงได้ หรือกล่าวได้ว่า $b_5 < 0$

6. อายุของรัฐวิสาหกิจ (ST_t) คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน (MPL_t) ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการมาเป็นเวลานานจะทำให้พนักงานมี

ประสบการณ์ในเรื่องการบริหาร และการจัดการองค์กรที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการในด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นอันส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น หรือกล่าวได้ว่า $b_0 > 0$

7. อัตราการออกของแรงงาน (SR_t) คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน (MPL_t) ในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ การที่พนักงานลาออกน้อยลงจะเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งนั่นก็คืออายุการทำงานของพนักงานจะยาวนานขึ้น ประสบการณ์ทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้น หรือกล่าวได้ว่า $b_7 < 0$

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนของบทที่ 3 จะแสดงรายละเอียดวิธีการวิจัยอันจะนำไปสู่การวิเคราะห์เชิงปริมาณที่มีความเหมาะสมในลำดับต่อไป

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยในครั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดในการจัดเก็บข้อมูลและระยะเวลาในการทำวิจัย จึงมุ่งทำการวิจัยในเชิงภาพรวมของรัฐวิสาหกิจทั้งหมดมากกว่าที่จะทำการศึกษาในลักษณะรายรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในส่วนของบทที่ 3 วิธีการวิจัยนี้ จะได้กล่าวถึง ลักษณะของข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นถึงภาพและแนวทางสำหรับการวิจัยที่ชัดเจน ดังนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2546 โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้ จำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ งบการเงินของรัฐวิสาหกิจ และจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวนพนักงานที่ออกจากงาน และปี พ.ศ. ที่มีการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจ ข้อมูลดังกล่าวเก็บรวบรวมได้จากหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง นอกจากนี้ยังได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานการศึกษาและบทความทางวิชาการต่างๆ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ใช้แบบสอบถามโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งรวบรวมข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางและระดับคะแนนของความคิดเห็นที่พนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านต่างๆ รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ สำหรับการสุ่มตัวอย่างพนักงานรัฐวิสาหกิจมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิของตัวอย่าง (Stratified Sampling) ตามสาขาการผลิตซึ่งจำแนกได้เป็น 9 สาขาดังนี้ 1) สาขาพลังงาน 2) สาขาส่ง 3) สาขาสื่อสาร 4) สาขาสาธารณูปการ 5) สาขาอุตสาหกรรม 6) สาขาพาณิชย์และการบริการ 7) สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ 8) สาขา

สังคมและเทคโนโลยี และ 9) สาขาสถาบันการเงิน ส่วนขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 180 ตัวอย่าง และรายละเอียดของจำนวนตัวอย่างของแต่ละรัฐวิสาหกิจที่ใช้ในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3.1 ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากโครงการแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจโดยผู้บริหารสูงสุดมาจากการจ้าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรัฐวิสาหกิจ

(หน่วย: คน)

สาขา/รัฐวิสาหกิจ	จำนวนพนักงาน	(ร้อยละ)	จำนวนตัวอย่าง	(ร้อยละ)
สาขาลังงาน	65,961	(26.99)	43	(23.89)
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	27,060	(11.07)	14	(7.78)
2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	26,038	(10.65)	14	(7.78)
3. การไฟฟ้านครหลวง	9,773	(4.01)	11	(6.11)
4. บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)	3,090	(1.26)	4	(2.22)
สาขาขนส่ง	81,978	(33.53)	49	(27.22)
1. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	26,024	(10.65)	12	(6.67)
2. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	18,675	(7.64)	10	(5.56)
3. การรถไฟแห่งประเทศไทย	18,759	(7.67)	8	(4.44)
4. การท่าเรือแห่งประเทศไทย	3,850	(1.58)	5	(2.78)
5. บริษัท ขนส่ง จำกัด	3,678	(1.51)	4	(2.22)
6. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	2,840	(1.16)	3	(1.67)
7. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย	2,641	(1.08)	3	(1.67)
8. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	3,308	(1.35)	2	(1.11)
9. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์	1,925	(0.79)	1	(0.56)
10. สถาบันการบินพลเรือน	275	(0.11)	1	(0.56)
สาขาสื่อสาร	27,745	(11.35)	19	(10.56)
1. บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	20,625	(8.44)	11	(6.11)
2. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)	6,037	(2.47)	7	(3.89)
3. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)	1,083	(0.44)	1	(0.56)
สาขาสาธารณูปการ	12,191	(4.99)	13	(7.22)
1. การประปาส่วนภูมิภาค	5,686	(2.33)	6	(3.33)
2. การประปานครหลวง	4,571	(1.87)	5	(2.78)
3. การเคหะแห่งชาติ	1,934	(0.79)	2	(1.11)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

(หน่วย: คน)

สาขา/รัฐวิสาหกิจ	จำนวนพนักงาน	(ร้อยละ)	จำนวนตัวอย่าง	(ร้อยละ)
สาขาอุตสาหกรรม	7,455	(3.05)	12	(6.67)
1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	5,650	(2.31)	5	(2.78)
2. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด	766	(0.31)	3	(1.67)
3. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	615	(0.25)	2	(1.11)
4. องค์การเบตเตอร์รี่	213	(0.09)	1	(0.56)
5. องค์การสุรา กรมสรรพสามิต	211	(0.09)	1	(0.56)
สาขาพาณิชย์และการบริการ	1,836	(0.75)	7	(3.89)
1. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	928	(0.38)	4	(2.22)
2. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	908	(0.37)	3	(1.67)
สาขเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ	3,016	(1.46)	6	(3.33)
1. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	1,889	(0.77)	2	(1.11)
2. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	1,127	(0.46)	1	(0.56)
3. องค์การสวนยาง	255	(0.10)	2	(1.11)
4. องค์การสะพานปลา	319	(0.13)	1	(0.56)
สาขาสังคมและเทคโนโลยี	3,900	(1.61)	7	(3.89)
1. องค์การเกษตรกรรม	2,165	(0.89)	2	(1.11)
2. สำนักงานขนานเคราะห์	355	(0.15)	1	(0.56)
3. การกีฬาแห่งประเทศไทย	606	(0.25)	3	(1.67)
4. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	774	(0.32)	1	(0.56)
สาขาสถาบันการเงิน	39,731	(16.26)	24	(13.33)
1. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	14,811	(6.06)	8	(4.44)
2. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	13,554	(5.55)	7	(3.89)
3. ธนาคารออมสิน	9,273	(3.79)	6	(3.33)
4. ธนาคารอาคารสงเคราะห์	2,093	(0.86)	3	(1.67)
รวมทั้งสิ้น	244,384	(100.00)	180	(100.00)

ที่มา: จากการคำนวณของผู้วิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดและการเปลี่ยนแปลงผลผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิในช่วงปี พ.ศ. 2542 – 2546 การวิเคราะห์ได้ใช้ค่าสถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นการวิเคราะห์สมการการถดถอยเชิงซ้อนแบบเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยเทคนิคกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS) เพื่อหาค่าผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานและทิศทางการความสัมพันธ์หน้าตัวแปร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

การวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีตัวชี้วัดและวิธีการวัด ดังนี้

1. การจัดการแรงงานสัมพันธ์ใช้ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุด เป็นตัวแปรแทน (proxy) ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุด 4 ด้าน คือ 1) ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) 2) ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการบริหารจัดการ (MN) 3) ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) และ 4) ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) โดยที่ตัวชี้วัดแต่ละตัวอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการสัมภาษณ์จากพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งสามารถพิจารณาแบบสอบถามได้จากภาคผนวก ข คำถามและวิธีการคำนวณตัวชี้วัดแสดงรายละเอียด ดังนี้

1) ตัวชี้วัดทิศทางและระดับของความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

1.1) มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการทำทนายทางการตลาดมาใช้ในการบริหาร

1.2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

1.3) มีความสามารถในการพัฒนา คัดเลือก และรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่กับองค์กร

1.4) ให้ความสำคัญและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน

2) ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการบริหารจัดการ (MN) ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1) การจัดทำแผนปฏิบัติการโดยใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนที่ทันสมัยครอบคลุม และครบถ้วน

2.2) มีกระบวนการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับหลักประชาธิปไตยและความเสมอภาคเท่าเทียมกันของพนักงานทุกระดับ

2.3) มีรูปแบบการติดตามและประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม

2.4) มีความยุติธรรมในการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบและการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานทุกระดับ

2.5) มีมุมมองในการบริหารระดับสากลทั้งในด้านการตลาด ทรัพยากรและศักยภาพองค์กร

2.6) มีความสามารถในการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2.7) มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และมีวิสัยทัศน์

2.8) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงาน

2.9) มีความสามารถในการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผู้ร่วมลงทุนและพนักงาน

3) ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

3.1) การบริหารงานที่คำนึงถึงและให้ความเคารพต่อสังคมและวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพขององค์กร

3.2) ความเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรและกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

3.3) ความสามารถในการนำองค์กรให้สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมดุล

3.4) ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กรให้สังคมยอมรับและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรในทุกสถานการณ์

3.5) การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะกับการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ

3.6) สามารถบริหารสินทรัพย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบระเบียบ

4) ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้าน การจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

4.1) มีความสามารถในการสื่อสารความคิด แนวคิดและวิสัยทัศน์ที่มีความสลับซับซ้อนให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าใจ

4.2) ให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยยึดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งการรับรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารและการจัดการ

4.3) ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของสหภาพแรงงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.4) มีความเป็นกันเองและดูแลเอาใจใส่กับพนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

4.5) ให้ความสำคัญกับและตอบสนองความต้องการและปัญหาความเดือดร้อนของพนักงานทุกระดับอย่างเป็นธรรม

4.6) สร้างแรงบันดาลใจในเชิงสร้างสรรค์และสามารถจูงใจให้พนักงานทุกระดับเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

4.7) ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานทุกระดับ

4.8) การบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์โดยรวม

ทั้งนี้คำถามและแบบสอบถามที่ใช้ได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ซึ่งสามารถรายละเอียดได้จากภาคผนวก จ สำหรับแนวทางในการวิเคราะห์ทิศทางและระดับความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในแต่ละด้าน โดยให้พนักงานลงความเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 11 โดยสามารถแสดงทิศทางและระดับความคิดเห็นได้ดังตารางที่ 3.2 และแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 แนวทาง คือ

- 1) ทิศทางบวก หมายถึง พนักงานเห็นว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างดีกว่าหรือเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้งในประเด็นคำถามนั้นๆ โดยพนักงานระบุคะแนนระหว่าง 7-11 คะแนน
- 2) ทิศทางลบ หมายถึง พนักงานเห็นว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างด้อยกว่าหรือเหมาะสมน้อยกว่าผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้งในประเด็นคำถามนั้นๆ โดยพนักงานระบุคะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน
- 3) แบบเป็นกลาง หมายถึง พนักงานเห็นว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งในประเด็นคำถามนั้นๆ โดยพนักงานระบุคะแนน 6 คะแนน

ตารางที่ 3.2 ทิศทางและระดับความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุด

คะแนน	ทิศทางความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
1	ลบ	สูง
2	ลบ	ค่อนข้างสูง
3	ลบ	ปานกลาง
4	ลบ	ค่อนข้างน้อย
5	ลบ	น้อย
6	กลาง	-
7	บวก	น้อย
8	บวก	ค่อนข้างน้อย
9	บวก	ปานกลาง
10	บวก	ค่อนข้างสูง
11	บวก	สูง

ที่มา: จากการพิจารณาของผู้วิจัย

ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในแต่ละด้าน สามารถวัดออกมาในรูปคะแนนเฉลี่ย โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

1) คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X_j}$) ในประเด็นคำถามต่างๆ คำนวณจากผลรวมของคะแนนที่พนักงาน ระบุในแต่ละประเด็น หาคด้วยจำนวนประเด็นในแต่ละตัวชี้วัด (K) จากสูตร ดังนี้

$$\overline{X_j} = \frac{\sum_{i=1}^K X_i}{K} \quad \dots(3.1)$$

เมื่อ $\overline{X_j}$ คือ คะแนนเฉลี่ยของพนักงานคนที่ j

K คือ จำนวนประเด็นคำถาม

X_i คือ คะแนนจากประเด็นคำถามข้อที่ i

2) จากนั้น คำนวณตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ของผู้บริหารสูงสุดในแต่ละด้าน ($\overline{\overline{X_m}}$) โดยรวมคะแนนเฉลี่ยของพนักงาน ($\overline{X_j}$) หาคด้วยจำนวน พนักงานตัวอย่างในแต่ละรัฐวิสาหกิจ (N) จากสูตร ดังนี้

$$\overline{\overline{X_m}} = \frac{\sum_{j=1}^N \overline{X_j}}{N} \quad \dots(3.2)$$

เมื่อ $\overline{\overline{X_m}}$ คือ ตัวชี้วัดความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุด ของรัฐวิสาหกิจที่ m

N คือ จำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจตัวอย่างในรัฐวิสาหกิจ m

m คือ รัฐวิสาหกิจที่ 1,2,...,m

ทั้งนี้ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานทั้ง 4 ตัว คือ คะแนนที่ พนักงานแต่ละคนมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในแต่ละประเด็นคำถามและในแต่ละด้าน จากแบบสอบถามที่สัมภาษณ์จากพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 36 แห่ง นอกจากนี้ยังต้องมีการ ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยจะได้กล่าวถึงแนวคิดในการทดสอบในส่วนต่อไป

สำหรับการแปลผลตามข้อมูลในกรณีที่พนักงานมีความคิดเห็นที่เป็นบวกหรือเป็นลบต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดใช้การคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \frac{11 - 1}{3} = 3.33 \quad \dots(3.3)$$

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 – 4.33 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างอยู่ในทิศทางลบ กล่าวคือพนักงานเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างมีความเหมาะสมน้อยกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างแต่งตั้ง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.34 – 7.66 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างแบบเป็นกลาง กล่าวคือพนักงานเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างไม่แตกต่างจากผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างแต่งตั้ง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 7.67 – 11.00 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างอยู่ในทิศทางบวก กล่าวคือพนักงานเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างมีความเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างแต่งตั้ง

2. ผลผลิตภาพแรงงาน (MPL) เป็นการคำนวณผลผลิตภาพแรงงานที่ได้อาศัยฟังก์ชันการผลิตแบบ Cobb-Douglas แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้จากการดำเนินงานและปัจจัยการผลิตเพียง 2 ชนิดคือ มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (K) และจำนวนแรงงานทั้งหมด (L) หน่วยเป็นบาทต่อคน แสดงได้สมการดังนี้

$$Y = AK^\alpha L^\beta \quad \dots(3.4)$$

ปรับค่าสมการการผลิตให้อยู่ในรูป Double Natural Logarithmic Model และหาอนุพันธ์เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงาน จะได้

$$\ln Y = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln L \quad \dots(3.5)$$

$$\frac{d \ln Y}{d \ln L} = \frac{1/Y dY}{1/L dL} \quad \dots(3.6)$$

$$\beta = \frac{dY}{dL} * \frac{L}{Y} \quad \dots(3.7)$$

จากนั้นสามารถหาผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานหรือผลิตภาพแรงงาน (MPL) ได้ว่า

$$\frac{dY}{dL} \text{ หรือ } MPL = \beta * \frac{Y}{L} \quad \dots(3.8)$$

โดยที่ Y คือ รายได้ที่เกิดจากการดำเนินงาน หมายถึง รายได้ที่เกิดจากการดำเนินงาน กิจกรรมตามปกติของกิจการ เช่น รายได้ที่เกิดจากการขายสินค้า รายได้ค่าบริการ รายได้ค่าธรรมเนียม รายได้ดอกเบี้ย รายได้เงินปันผล และรายได้ค่าเช่า

K คือ มูลค่าสินทรัพย์ถาวร หมายถึง สินทรัพย์ที่มีตัวตนและมีลักษณะคงทนถาวรที่ใช้ในการดำเนินกิจการและใช้ได้ยาวนานเกิน 1 รอบระยะเวลา 1 ปี ได้แก่ ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์

L คือ จำนวนแรงงานทั้งหมด ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

α คือ ค่าความยืดหยุ่นของผลผลิตต่อมูลค่าสินทรัพย์ถาวร

β คือ ค่าความยืดหยุ่นของผลผลิตต่อจำนวนแรงงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวัดผลิตภาพแรงงานในรูปของผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Product of Labor: MPL) อันเนื่องมาจากว่าผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเป็นการวัดแบบสถิติโดยอาศัยปัจจัยการผลิตแรงงานเท่านั้นที่แสดงโดยค่าความยืดหยุ่นของผลผลิตต่อแรงงาน (β) โดยเฉลี่ยในช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2546 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ใช้ในการวิจัยโดยครอบคลุมทั้งช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้าง อย่างไรก็ตามการวัดผลิตภาพแรงงานยังมีเทคนิคและวิธีการวัดด้วยวิธีการอื่นๆ อีกหลายทางเช่น การวัดผลิตภาพในรูปของผลผลิตทั้งหมดต่อปัจจัยการผลิตที่ใช้ทั้งหมด หรือผลิตภาพรวม (Total Productivity) หรือมูลค่าเพิ่มของแรงงาน (Value Added of Labor) เป็นต้น

3. การรวมกลุ่มของแรงงานรัฐวิสาหกิจ (UN) ใช้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2546 เป็นตัวแปรแทน (หน่วยเป็นคน) ทั้งนี้ ข้อมูลที่ใช้สามารถรวบรวมได้จากรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง

4. อายุของรัฐวิสาหกิจ (ST) คำนวณโดยนำปี พ.ศ. 2546 หักลบด้วยปี พ.ศ. ที่จัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ซึ่งหาข้อมูลได้จากหนังสือทำเนียบรัฐวิสาหกิจไทย และรายงานประวัติความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต (หน่วยเป็นปี)

5. อัตราการออกจากงาน (SR) คือจำนวนจำนวนพนักงานที่ออกจากงานในรอบระยะเวลา 1 ปี (หน่วยเป็นคน) ทั้งนี้ ข้อมูลที่ใช้คือจำนวนพนักงานที่ออกจากงาน ซึ่งประกอบด้วยจำนวนพนักงานที่ถูกให้ออกหรือเลิกจ้าง ไล่ออก ลาออกจากงาน ย้ายโอนไปทำงานที่อื่น ครบเกษียณ และเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early retirement) ซึ่งข้อมูลทั้งหมดรวบรวมได้จากรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง

แนวทางการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านต่างๆ เป็นตัวแทนของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่สัมภาษณ์จากพนักงาน ทั้งนี้การที่จะนำข้อมูลมาใช้ข้อมูลนั้นควรผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือก่อนนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์

การทดสอบความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) เป็นการทดสอบความคงเส้นคงวาของการสังเกตหรือการสัมภาษณ์ที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เป็นการทดสอบความคงที่ภายใน (Internal consistency) ซึ่งเป็นการหาดัชนีชี้ความคงที่ระหว่างข้อคำถาม โดยการหาความแปรปรวนของคำถามในแต่ละข้อในแบบสอบถาม ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ใช้กับแบบสอบถามที่มีค่าคะแนนในแต่ละข้อคำถามและคำถามแต่ละข้อไม่เป็นอิสระต่อกัน เช่น แบบสอบถามที่มีมาตรวัดค่าคะแนนตั้งแต่ 1-7 คะแนน เป็นต้น ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$r_\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \left(\frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \right] * 100 \quad \dots(3.9)$$

โดยที่ r_α คือ ค่าความเชื่อมั่น
 k คือ จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด
 $\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคำถามแต่ละข้อ
 S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมคำถามทั้งหมด

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคจะมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 หากคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกันภายในกลุ่มหรือคำถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแยกแยะประเด็นคำถามได้หรือสามารถตอบคำถามได้ในทิศทางเดียวกันไม่เบี่ยงเบนประเด็นจากประเด็นที่ถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคจะมีค่ามากหรือมีค่าใกล้เคียง 1 นั่นคือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ในทางตรงข้าม หากคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกันภายในกลุ่มหรือความสัมพันธ์กันน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่สามารถแยกแยะประเด็นคำถามได้และอาจเบี่ยงเบนประเด็นคำถามได้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคจะมีค่าน้อยและแบบสอบถามก็มีความเชื่อมั่นต่ำ (Anonymous, 2005) ซึ่งจะได้แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคในบทที่ 4

จากที่ได้แสดงมาในทั้งหมดนี้จะเห็นถึงการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลเบื้องต้น การวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลปฐมภูมิด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งจะได้แสดงผลการวิเคราะห์ในรายละเอียดต่อไปในบทที่ 4 และ 5 ผลการวิจัย อันจะให้เห็นถึงความชัดเจนถึงอิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยต่อไป

บทที่ 4

การจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลิตภาพแรงงาน

ในบทนี้เป็นการนำเสนอการศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ และผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจ้างผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 ในการวิจัยครั้งนี้ประเด็นในการพิจารณาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดนั้นจะพิจารณาในประเด็นของความคิดเห็นที่พนักงานวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งในด้านต่างๆ และการยื่นข้อเรียกร้องเป็นสำคัญ การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่พิจารณาจากความคิดเห็นของพนักงานได้อาศัยข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม ดังนั้นจึงควรทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์

การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานวิสาหกิจ แบบสอบถามและแนวคำถามที่ได้จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งนำมาเป็นตัวแทนในการพิจารณาถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุด ซึ่งแบบสอบถามได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ โดยผู้บริหารสูงสุดจากการจ้าง ซึ่งแสดงในภาคผนวก ข แบบสอบถามดังกล่าวได้ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้คำถามทั้งหมดมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและครอบคลุมเรื่องต่างๆ ที่จะวิจัยตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง (pretest) จำนวนทั้งสิ้น 30 ตัวอย่างในรัฐวิสาหกิจ 2 แห่งคือ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และการประปานครหลวง เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคำถามที่ไม่ชัดเจนและนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือได้ของมาตรวัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha และพิจารณาจากคำถามรายข้อหากจะมีการตัดคำถามนั้นออก ซึ่งผลการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีค่าอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ประเด็น	จำนวน คำถาม (ข้อ)	คำถาม ข้อที่	ค่า Cronbach's alpha	
			ก่อนการ รวบรวมข้อมูล จริง (pretest)	การรวบรวม ข้อมูลจริง (posttest)
1. การรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK)	4	1-4	0.5069	0.5972
2. การรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างในด้านการบริหารจัดการ (MN)	9	5-13	0.6185	0.8127
3. การรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN)	6	14-19	0.8405	0.7155
4. การรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างในด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR)	8	20-27	0.7663	0.8502
5. การรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างในภาพรวม	27		0.8757	0.9294
จำนวนตัวอย่างพนักงานที่ใช้ในการวิจัย (ตัวอย่าง)			30	180
ที่มา: จากการคำนวณของผู้วิจัย				

เมื่อได้ทำการรวบรวมข้อมูลจริงจากรัฐวิสาหกิจทุกแห่งที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 180 ตัวอย่าง ข้อมูลดังกล่าวต้องตรวจสอบความถูกต้องเช่นกันเพื่อให้คำถามทั้งหมดมีความเหมาะสมกับการศึกษาและทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัด (Reliability Test) ก็ได้พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha เช่นกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ของมาตรวัดในแต่ละประเด็นมีค่าอยู่ในระดับสูงพอใช้ได้ กล่าวคือ ในภาพรวมของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในทุกๆ ด้านค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.9294 ซึ่งนับว่าเป็นค่าที่สูงมากซึ่งแสดงถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อมั่นสูงและหากพิจารณารายประเด็นพบว่า การรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างแต่งตั้ง ใน

ด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์มีความน่าเชื่อถือได้สูงที่สุด โดยมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.8502 สำหรับการรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง ในด้านการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการพัฒนาทักษะแรงงานมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.8127 0.7155 และ 0.5972 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1) ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามที่ใช้มีความเชื่อถือได้ในระดับสูง ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการใช้ในการวิเคราะห์

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุด

ในการวัดการจัดการแรงงานสัมพันธ์ได้อาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งในด้านต่างๆ รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) ด้านการบริหารจัดการ (MN) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) และด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) มาคำนวณเป็นตัวแปรแทน (proxy) โดยที่ข้อมูลจากการสำรวจได้ใช้แบบสอบถามจากพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งซึ่งได้รวบรวมเสร็จสิ้นเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2548 และวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเป็นทิศทางลบ แบบเป็นกลางและทิศทางบวก ด้วยคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 4.33 4.34 - 7.66 และ 7.67 - 11.00 ตามลำดับ

จากพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ที่ประกาศให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจมาจากการสรรหาและใช้ระบบสัญญาจ้างเพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการเชิงธุรกิจอย่างแท้จริง ผู้บริหารในทุกรัฐวิสาหกิจจะไม่มีฐานะเป็นพนักงานแต่เป็นการจ้างโดยทำสัญญาจ้าง ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติ วิธีการสรรหา การปฏิบัติหน้าที่และค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นของผู้บริหารเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเริ่มต้นใช้ระบบสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ครั้งแรกในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ดังตารางผนวกที่ ก ดังนั้น การศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ครั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อสมมติที่ให้ผู้บริหารสูงสุดในทุกๆ รัฐวิสาหกิจมีการบริหารงานในแต่ละด้านอย่างเต็มความสามารถ

ผลการศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พบว่า โดยภาพรวมรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง พนักงานมีความคิดเห็นแบบเป็นกลาง กล่าวคือการบริหารงานโดยรวมของผู้บริหารสูงสุดที่มา

จากการจ้างไม่แตกต่างกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง เนื่องจาก ผลคะแนนในภาพรวมโดยเฉลี่ยทุกสาขามีคะแนนเฉลี่ยเกิน 4.33 แต่มีรัฐวิสาหกิจ 2 แห่งคือการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และสำนักงานธนุเคราะห์ที่พนักงานเห็นว่าการบริหารงานโดยรวมของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.79 และ 8.12 ตามลำดับ หากพิจารณารัฐวิสาหกิจเป็นรายสาขาการผลิต พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจทุกสาขาเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) ด้านการบริหารจัดการ (MN) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) และด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) ไม่แตกต่างกับการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง ยกเว้นรัฐวิสาหกิจสาขาสื่อสาร สาขาอุตสาหกรรม สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ สาขาสังคมและเทคโนโลยีและสาขาสถาบันการเงินที่พนักงานเห็นว่าการบริหารของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) มีความเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.11 7.73 8.54 8.18 และ 8.09 ตามลำดับ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจสาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติที่พนักงานเห็นว่าการบริหารของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างในด้านการบริหารจัดการ (MN) มีความเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.67 ดังตารางที่ 4.2 นอกจากนี้ หากพิจารณาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งในแต่ละด้าน พบว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ด้านการพัฒนาทักษะแรงงานมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งเมื่อเปรียบเทียบกับจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านอื่นๆ รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน ด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์เท่ากับ 7.55 6.87 และ 6.31 ตามลำดับ แต่ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งอันเนื่องจากคะแนนเฉลี่ยที่พนักงานมีต่อการบริหารของผู้บริหารในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 5.67 ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจัดการในด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอาจจะจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจากผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารที่มาจากการจ้างอาจจะต้องมีการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับการบริหารงานใหม่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกปรับเปลี่ยนหน้าที่

ตารางที่ 4.2 การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแต่ละสาขาการผลิต

(หน่วย: คะแนน)

สาขาวิสาหกิจ/รัฐวิสาหกิจ	การจัดการแรงงานสัมพันธ์					ทิศทางความคิดเห็นของพนักงานโดยรวม
	SK	MN	EN	LR	โดยเฉลี่ย	
สาขาพลังงาน	6.86	6.67	5.89	5.98	6.35	เป็นกลาง
1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	7.04	6.88	6.72	6.25	6.72	เป็นกลาง
2 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	6.93	6.13	5.00	5.70	5.94	เป็นกลาง
3 การไฟฟ้านครหลวง	6.85	7.50	5.97	6.35	6.67	เป็นกลาง
4 บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)	6.63	6.17	5.88	5.63	6.08	เป็นกลาง
สาขาส่ง	7.25	6.67	5.80	6.47	6.55	เป็นกลาง
1 บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	7.58	7.09	6.29	6.73	6.92	เป็นกลาง
2 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	6.69	6.16	5.25	5.98	6.02	เป็นกลาง
3 การรถไฟแห่งประเทศไทย	7.09	6.70	5.63	6.37	6.45	เป็นกลาง
4 การท่าเรือแห่งประเทศไทย	5.55	5.65	4.64	4.99	5.21	เป็นกลาง
5 บริษัท ขนส่ง จำกัด	7.42	6.06	5.59	6.17	6.31	เป็นกลาง
6 บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	8.75	7.48	6.79	7.39	7.60	เป็นกลาง
7 บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย	7.19	6.17	5.83	5.17	6.09	เป็นกลาง
8 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	8.00	8.17	7.00	8.00	7.79	บวก
9 องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์	7.75	7.33	7.25	7.50	7.46	เป็นกลาง
10 สถาบันการบินพลเรือน	6.50	5.89	3.71	6.40	5.63	เป็นกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(หน่วย: คะแนน)

สาขารัฐวิสาหกิจ/รัฐวิสาหกิจ	การจัดการแรงงานสัมพันธ์					ทิศทางความคิดเห็นของ พนักงานโดยรวม
	SK	MN	EN	LR	โดยเฉลี่ย	
สาขาสื่อสาร	8.11	7.04	5.83	6.40	6.85	เป็นกลาง
1 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	7.48	6.85	4.92	5.80	6.26	เป็นกลาง
2 บริษัท อสมท. จำกัด (มหาชน)	8.75	7.22	6.75	7.00	7.43	เป็นกลาง
สาขาสาธารณูปการ	6.39	7.04	5.22	5.89	6.14	เป็นกลาง
1 การประปาส่วนภูมิภาค	7.08	7.02	5.52	6.17	6.45	เป็นกลาง
2 การประปานครหลวง	7.10	9.06	5.36	6.01	6.88	เป็นกลาง
3 การเคหะแห่งชาติ	5.00	5.04	4.79	5.50	5.09	เป็นกลาง
สาขาอุตสาหกรรม	7.73	6.55	4.70	6.08	6.27	เป็นกลาง
1 โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	7.65	7.27	5.98	6.40	6.83	เป็นกลาง
2 บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด	6.17	6.00	4.83	5.78	5.70	เป็นกลาง
3 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	7.08	5.29	4.52	4.63	5.38	เป็นกลาง
4 องค์การเบตเตอร์รี่	9.00	6.67	3.86	6.25	6.45	เป็นกลาง
5 องค์การสุรา กรมสรรพสามิต	8.75	7.50	4.33	7.33	6.98	เป็นกลาง
สาขาพาณิชย์และการบริการ	7.41	6.01	5.94	6.69	6.51	เป็นกลาง
1 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	7.06	5.90	4.58	6.21	5.94	เป็นกลาง
2 สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	7.75	6.11	7.29	7.17	7.08	เป็นกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(หน่วย: คะแนน)

สาขารัฐวิสาหกิจ/รัฐวิสาหกิจ	การจัดการแรงงานสัมพันธ์					ทิศทางการคิดเห็นของ พนักงานโดยรวม
	SK	MN	EN	LR	โดยเฉลี่ย	
สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ	8.54	7.67	5.61	6.24	7.01	เป็นกลาง
1 องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	9.00	8.63	3.75	5.00	6.60	เป็นกลาง
2 องค์การสวนยาง	7.38	7.80	7.19	6.92	7.32	เป็นกลาง
3 องค์การสะพานปลา	9.25	6.57	5.88	6.80	7.13	เป็นกลาง
สาขาสังคมและเทคโนโลยี	8.18	7.04	6.59	6.60	7.11	เป็นกลาง
1 องค์การเภสัชกรรม	7.88	6.30	5.69	6.00	6.47	เป็นกลาง
2 สำนักงานธนาคุณเคราะห์	8.75	8.67	6.75	8.33	8.12	บวก
3 การกีฬาแห่งประเทศไทย	8.50	7.52	6.88	6.72	7.41	เป็นกลาง
4 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	7.58	5.67	7.03	5.33	6.40	เป็นกลาง
สาขาสถาบันการเงิน	8.09	7.45	5.80	6.41	6.94	เป็นกลาง
1 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	8.44	8.05	6.04	7.04	7.39	เป็นกลาง
2 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	7.49	7.25	6.49	6.66	6.97	เป็นกลาง
3 ธนาคารออมสิน	7.83	6.85	5.35	6.00	6.51	เป็นกลาง
4 ธนาคารอาคารสงเคราะห์	8.61	7.63	5.30	5.94	6.87	เป็นกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(หน่วย: คะแนน)

สาขารัฐวิสาหกิจ/รัฐวิสาหกิจ	การจัดการแรงงานสัมพันธ์					ทิศทางการคิดเห็นของ พนักงานโดยรวม
	SK	MN	EN	LR	โดยเฉลี่ย	
คะแนนสูงสุด	9.25	9.06	7.29	8.33	8.12	บวก
คะแนนต่ำสุด	5.00	5.04	3.71	4.63	5.09	เป็นกลาง
คะแนนเฉลี่ย	7.55	6.87	5.67	6.31	6.61	เป็นกลาง
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.97	0.95	1.04	0.83	0.72	

หมายเหตุ: SK หมายถึง ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการพัฒนาทักษะแรงงาน

MN หมายถึง ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการบริหารจัดการ

EN หมายถึง ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

LR หมายถึง ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านแรงงานสัมพันธ์

ที่มา: การคำนวณของผู้วิจัย

การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพและตำแหน่งงานของตน อีกทั้งผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานในระยะเวลาไม่นานทำให้ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอาจจะไม่มีความผูกพันกับองค์กรหรือไม่ยึดถือวัฒนธรรมภายในองค์กรมากนัก ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการได้รับความร่วมมือจากลูกจ้างในองค์กรเท่าที่ควร

จากการศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดจะเห็นได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอาจไม่แตกต่างกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจมาจากพนักงานยังไม่สามารถเปรียบเทียบผลการบริหารแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน เพราะระยะเวลาที่ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างบริหารงานในรัฐวิสาหกิจยังไม่ยาวนานพอให้พนักงานเปรียบเทียบกับการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งได้ การเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติที่ให้ผู้บริหารสูงสุดไม่มีฐานะเป็นพนักงาน ผู้บริหารมาจากการสรรหาและใช้ระบบสัญญาจ้างเพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างแท้จริง ที่ทำให้ผู้บริหารมุ่งบริหารแบบเน้นผลประโยชน์นั้น ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอาจมิได้ละเลยการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างยังช่วยในการลดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากสถานการณ์ด้านแรงงานที่พิจารณาในเรื่องของการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

จากขอบเขตของการศึกษา รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง รวมทั้งเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้น 39 แห่ง และจากการรวบรวมข้อมูลจากสำนักแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน ปรากฏว่าการยื่นข้อเรียกร้องของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นการยื่นข้อเรียกร้องจากสหภาพแรงงานหรือตัวแทนฝ่ายพนักงานลูกจ้าง ส่วนนายจ้างจะเป็นฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องน้อยมาก โดยในปี พ.ศ. 2543 - 2546 มีรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 26 แห่ง โดยทั้ง 26 แห่งมีการยื่นข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 248 ข้อ หากพิจารณาเปรียบเทียบการยื่นข้อเรียกร้องในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง จากการยื่นข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2543 - 2546 ทั้งสิ้น 22 แห่ง พบว่าในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้อง 21 แห่งหรือคิดเป็นร้อยละ 80.77 และในช่วงหลังการ

จัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้อง 5 แห่งหรือคิดเป็นร้อยละ 19.23 ของการยื่นข้อเรียกร้องทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การยื่นข้อเรียกร้องของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ.2543 - 2546

รัฐวิสาหกิจ	ฝ่ายที่แจ้งข้อ เรียกร้อง	จำนวนข้อ เรียกร้อง (ข้อ)	ยุติโดย
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์	รวมทั้งหมด 21 แห่ง (80.77)	205 (83.66)	
ข้อเรียกร้องเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2543	รวมทั้งหมด 16 แห่ง	157	
1. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	สหภาพแรงงาน	41	ตกลงกันเอง
2. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์	สหภาพแรงงาน	8	เกิดข้อพิพาท
3. การสื่อสารแห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	4	ถอนข้อ เรียกร้อง
4. บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	สหภาพแรงงาน	17	ตกลงกันเอง
5. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่ง ประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	4	ยังไม่ยุติ
6. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	สหภาพแรงงาน	7	ตกลงกันเอง
7. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	สหภาพแรงงาน	9	ตกลงกันเอง
8. การท่าเรือแห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	35	ตกลงกันเอง
9. บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	สหภาพแรงงาน	3	ยังไม่ยุติ
10. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	5	ตกลงกันเอง
11.การประปานครหลวง	สหภาพแรงงาน	5	ตกลงกันเอง
12.บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน)	สหภาพแรงงาน	1	ตกลงกันเอง
13.การรถไฟแห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	3	ตกลงกันเอง
14.บริษัท ขนส่ง จำกัด	สหภาพแรงงาน	4	ตกลงกันเอง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รัฐวิสาหกิจ	ฝ่ายที่แจ้งข้อ เรียกร้อง	จำนวนข้อ เรียกร้อง (ข้อ)	ยุติโดย
ข้อเรียกร้องเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2544 (ต่อ)			
15.องค์การสะพานปลา	สหภาพแรงงาน	4	ตกลงกันเอง
16.บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด	สหภาพแรงงาน	7	ตกลงกันเอง
ข้อเรียกร้องเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2544	รวมทั้งหมด 5 แห่ง	38	
1. การประปาส่วนภูมิภาค	สหภาพแรงงาน	10	ตกลงกันเอง
2. การเคหะแห่งชาติ	สหภาพแรงงาน	9	ตกลงกันเอง
3. ธนาคารอาคารสงเคราะห์	สหภาพแรงงาน	1	ยังไม่ยุติ
4. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร	สหภาพแรงงาน	19	ตกลงกันเอง
5. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	สหภาพแรงงาน	9	ตกลงกันเอง
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์	รวมทั้งหมด 5 แห่ง (19.23)	43 (17.34)	
ข้อเรียกร้องเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2545	รวมทั้งหมด 3 แห่ง	28	
1. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	4	เกิดข้อพิพาท
2. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	สหภาพแรงงาน	12	ตกลงกันเอง
3. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	12	เกิดข้อพิพาท
ข้อเรียกร้องเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2546	รวมทั้งหมด 2 แห่ง	15	
1. บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงาน	11	ตกลงกันเอง
2. บริษัท ขนส่ง จำกัด	สหภาพแรงงาน	4	เกิดข้อพิพาท
ข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2543-2546	รวมทั้งหมด 26 แห่ง (100.00)	248 (100.00)	

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนร้อยละ

ที่มา: สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2548)

หากพิจารณาจำนวนข้อเรียกร้องในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้าง จากข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2543 - 2546 มีจำนวนข้อเรียกร้อง 248 ข้อ ในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้าง สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องจำนวน 205 ข้อหรือร้อยละ 82.66 และในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องจำนวน 43 ข้อหรือร้อยละ 17.34 ของจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด (ตารางที่ 4.3) จะเห็นได้ว่าจำนวนรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องมีจำนวนลดลงในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้าง และข้อเรียกร้องส่วนใหญ่สามารถตกลงกันได้เองภายในรัฐวิสาหกิจ จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้างอาจไม่ส่งผลทำให้เกิดการยื่นข้อเรียกร้องมากขึ้น หรืออาจไม่ส่งผลทำให้เกิดการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่เลวร้ายลง ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้างอาจทำให้การจัดการแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในรัฐวิสาหกิจเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้างมาเป็นการจ้างผู้บริหารสูงสุดก็อาจไม่มีผลทำให้สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เลวร้ายลง แต่กลับทำให้สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้างจึงอาจมีบทบาทในการจัดการแรงงานสัมพันธ์และการบริหารแรงงานสัมพันธ์ภายในรัฐวิสาหกิจในทางที่ดีขึ้น

ผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ

ในการศึกษาผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากจ้าง ได้อาศัยฟังก์ชันการผลิตแบบ Cobb-Douglas ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิตเพียง 2 ชนิดคือ ปัจจัยทุนและปัจจัยแรงงาน แสดงได้ดังนี้

$$Y = AK^\alpha L^\beta \quad \dots(4.1)$$

ปรับค่าสมการการผลิตให้อยู่ในรูป Double Natural Logarithmic Model จะได้

$$L \ln Y = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln L \quad \dots(4.2)$$

จากสมการที่ (4.2) หาค่าสัมประสิทธิ์เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงาน จะได้

$$\frac{d \ln Y}{d \ln L} = \frac{1/Y dY}{1/L dL} \quad \dots(4.3)$$

$$\beta = \frac{dY}{dL} * \frac{L}{Y} \quad \dots(4.4)$$

จากสมการที่ (4.4) สามารถหาผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานหรือผลิตภาพแรงงาน ได้ว่า

$$\frac{dY}{dL} \text{ หรือ MPL} = \beta * \frac{Y}{L} \quad \dots(4.5)$$

โดยที่ Y คือ ผลผลิตซึ่งวัดด้วยรายได้จากการดำเนินงาน

K คือ มูลค่าสินทรัพย์ถาวร ได้แก่ ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์

L คือ จำนวนแรงงานทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

α คือ ค่าความยืดหยุ่นของผลผลิตต่อมูลค่าสินทรัพย์ถาวร

β คือ ค่าความยืดหยุ่นของผลผลิตต่อจำนวนแรงงาน

การวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งได้อาศัยข้อมูลจากงบการเงินของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งในช่วงปี พ.ศ. 2540 - 2546 ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β จากนั้นนำค่า β ที่คำนวณได้ไปคูณกับสัดส่วนผลผลิตต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด $\left(\frac{Y}{L}\right)$ เพื่อหาผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) ต่อไป ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ α และ β ของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งได้แสดงไว้ในตารางผนวกที่ ข

ผลการวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ปรากฏว่า มูลค่าสินทรัพย์ถาวร และจำนวนแรงงานทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาในแต่ละปัจจัยการผลิต พบว่า มูลค่าสินทรัพย์ถาวรและจำนวนแรงงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า เมื่อมูลค่าสินทรัพย์ถาวรและจำนวนแรงงานทั้งหมดเพิ่มขึ้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเช่นกัน อาทิ บริษัท ปตท (จำกัด) มหาชน การเคหะแห่งชาติ สำนักงานธนากรเคราะห์ ธนาคารออมสินและธนาคารอาคารสงเคราะห์ เป็นต้น แต่มีรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่พบว่า มูลค่าสินทรัพย์ถาวรและจำนวนแรงงาน

ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า เมื่อมูลค่าสินทรัพย์ถาวรและจำนวนแรงงานทั้งหมดลดลงจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น คือ การทำเรือแห่งประเทศไทย บริษัท ไม้อัดไทย (จำกัด) และองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ ยังพบว่า มูลค่าสินทรัพย์ถาวรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกแต่จำนวนแรงงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับผลผลิตหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบแต่จำนวนแรงงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่า ในช่วงระยะเวลาที่ศึกษา คือปี พ.ศ. 2540 - 2546 อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรหรือจำนวนแรงงานทั้งหมดมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่ผกผันกัน กล่าวคือ ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าสินทรัพย์ถาวรหรือจำนวนแรงงานทั้งหมดในอัตราสูง แต่ผลผลิตจะมีอัตราการเปลี่ยนแปลงในอัตราต่ำ และในทางตรงกันข้าม ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าสินทรัพย์ถาวรหรือจำนวนแรงงานทั้งหมดในอัตราต่ำ แต่ผลผลิตจะมีอัตราการเปลี่ยนแปลงในอัตราสูง อย่างไรก็ตาม รัฐวิสาหกิจบางแห่งที่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรและจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การเบตเตอร์รี่ องค์การสุราและการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะในช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาคือ พ.ศ. 2540 - 2546 ข้อมูลของรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมีจำนวนที่น้อยเกินไปและไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ β ออกมาได้

เมื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ β ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานทั้งหมดและผลผลิตในทิศทางต่างๆ ตามที่กล่าวมานั้น จะมีความเชื่อมโยงกับผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอย่างไรจะได้วิเคราะห์ในส่วนต่อไป

การคำนวณหาผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) ได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ β ที่ได้จากการวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตในแต่ละรัฐวิสาหกิจ ดังที่ได้แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางผนวกที่ ข ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเป็นผลมาจากความยืดหยุ่นของผลผลิตอันเนื่องมาจากการใช้ปัจจัยแรงงาน (β) ในขณะที่สัดส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยแรงงานก็คือ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) จากการวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตให้ค่า β ซึ่งสมมติให้มีค่าคงที่ในช่วงเวลาที่ทำการวิเคราะห์ ทำให้สามารถหาค่าผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) ในช่วงก่อน

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ในช่วงปี พ.ศ. 2542 - 2544 และหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในช่วงปี พ.ศ. 2545 - 2546 ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.4

เมื่อพิจารณารัฐวิสาหกิจสาขาพลังงาน ปรากฏว่า ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 จนถึงปี พ.ศ. 2546 ซึ่งเพิ่มขึ้นทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ส่วนผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีค่าเป็นลบ ยกเว้น บริษัท ปตท (จำกัด) มหาชน ที่ผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าเป็นบวกและมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นโดยตลอด

รัฐวิสาหกิจสาขาขนส่งผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ยกเว้น บริษัท ท่าอากาศยานไทย (จำกัด) มหาชน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย และสถาบันการบินพลเรือน ที่มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) เพิ่มขึ้นในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างแต่มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยลดลงในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ส่วนผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ยกเว้น การรถไฟแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่งประเทศไทยและบริษัท ท่าอากาศยานไทย (จำกัด) มหาชน ที่ผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าเป็นลบ

รัฐวิสาหกิจสาขาสื่อสารมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่ม (MPL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง แต่บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น (จำกัด) มหาชนเท่านั้น ที่ผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าเป็นลบ

รัฐวิสาหกิจสาขาสถาบันการมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่ม (MPL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง แต่การประปาส่วนภูมิภาคเท่านั้นที่ผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าเป็นลบ

ตารางที่ 4.4 ผลผลิตภาพเฉลี่ยและผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานของรัฐวิสาหกิจในช่วงปีพ.ศ. 2542 - 2546

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาล้งงาน							
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค		การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย		การไฟฟ้านครหลวง		บริษัท ปตท (จำกัด) มหาชน	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	3,419,033	(8,663,829)	4,436,792	(24,948,083)	5,509,390	(3,773,932)	68,229,636	193,840,397
2543	3,888,312	(9,852,982)	5,518,423	(31,030,094)	6,446,038	(4,415,536)	110,172,050	312,998,793
2544	4,870,646	(12,342,216)	6,481,449	(36,445,188)	7,990,535	(5,473,517)	75,599,583	214,778,415
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	4,059,330	(10,286,342)	5,478,888	(30,807,788)	6,648,654	(4,554,328)	84,667,090	240,539,201
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	5,328,089	(13,501,377)	7,406,082	(41,644,401)	8,800,308	(6,028,211)	89,129,433	253,216,720
2546	5,945,691	(15,066,381)	8,384,063	(47,143,586)	9,892,994	(6,776,701)	118,976,652	338,012,668
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	5,636,890	(14,283,879)	7,895,073	(44,393,993)	9,346,651	(6,402,456)	104,053,043	295,614,694
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	4,690,354	(11,885,357)	6,445,362	(36,242,270)	7,727,853	(5,293,579)	92,421,471	262,569,398

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาส่ง							
	บริษัท การบินไทย (จำกัด) มหาชน		องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ		การรถไฟแห่งประเทศไทย		การทำเรือแห่งประเทศไทย	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	4,264,392	16,545,842	302,588	308,337	290,546	(79,900)	149,336	(173,379)
2543	4,369,538	16,953,808	318,440	324,490	328,353	(90,297)	163,595	(189,934)
2544	4,968,035	19,275,976	321,962	328,079	344,995	(94,874)	193,983	(25,215)
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	4,533,989	17,591,875	314,330	320,302	321,298	(88,357)	168,972	(196,176)
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	4,890,439	18,974,903	321,637	327,749	362,933	(99,807)	226,344	(262,786)
2546	5,059,468	19,630,734	324,228	330,388	387,681	(106,612)	232,174	(269,554)
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	4,974,953	19,302,819	322,933	329,068	375,307	(103,209)	229,259	(266,170)
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	4,710,374	18,276,253	317,771	323,808	342,902	(94,298)	193,087	(224,173)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาขนส่ง (ต่อ)							
	บริษัท ขนส่ง (จำกัด)		บริษัท ท่าอากาศยานไทย (จำกัด) มหาชน		บริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย		การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	616,690	296,628	3,497,453	(8,425,365)	1,041,405	5,126,838	679,702	2,985,931
2543	713,429	343,159	3,874,867	(9,334,554)	1,234,568	6,077,778	866,841	3,808,031
2544	786,618	378,363	4,275,362	(10,299,348)	1,371,168	6,750,261	948,553	4,166,994
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	705,579	339,384	3,882,561	(9,353,089)	1,215,714	5,984,959	831,699	3,653,652
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	776,950	373,713	4,441,155	(10,698,742)	1,191,158	5,864,073	1,082,837	4,756,903
2546	817,897	393,408	4,246,285	(10,229,299)	1,171,206	5,765,848	1,301,125	5,715,841
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	797,423	383,561	4,343,720	(10,464,021)	1,181,182	5,814,961	1,191,981	5,236,372
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	742,317	357,054	4,067,024	(9,797,462)	1,201,901	5,916,960	975,812	4,286,740

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาส่ง (ต่อ)				สาขาสื่อสาร			
	องค์กรรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์		สถาบันการบินพลเรือน		บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น (จำกัด) มหาชน		บริษัท อสมท (จำกัด) มหาชน	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	347,748	244,467	349,650	1,253,495	1,408,006	(2,499,211)	1,124,780	5,143,620
2543	368,605	259,129	355,059	1,272,887	1,503,084	(2,667,974)	1,078,691	4,932,856
2544	366,053	257,335	767,176	2,750,324	1,711,759	(3,038,372)	1,335,125	6,105,529
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	360,802	253,644	490,628	1,758,902	1,540,950	(2,735,186)	1,179,532	5,394,002
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	365,759	257,128	496,183	1,778,817	1,607,762	(2,853,777)	1,558,442	7,126,753
2546	391,753	275,402	482,428	1,729,505	2,055,898	(3,649,218)	1,565,144	7,157,403
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	378,756	266,265	489,306	1,754,161	1,831,830	(3,251,498)	1,561,793	7,142,078
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	367,983	258,692	490,099	1,757,005	1,657,302	(2,941,710)	1,332,437	6,093,232

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาสาธารณูปการ						สาขาอุตสาหกรรม	
	การประปาส่วนภูมิภาค		การประปานครหลวง		การเคหะแห่งชาติ		โรงงานยาสูบ	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	742,025	(567,649)	1,710,318	1,643,616	816,087	1,551,382	6,460,577	(5,446,266)
2543	880,906	(673,893)	2,018,382	1,939,665	931,809	1,771,368	6,757,943	(5,696,946)
2544	1,039,415	(795,153)	2,241,315	2,153,904	969,529	1,843,075	7,652,554	(6,451,103)
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	887,449	(678,898)	1,990,005	1,912,395	905,808	1,721,942	6,957,025	(5,864,772)
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	1,161,427	(888,492)	2,484,717	2,387,813	1,082,551	2,057,929	8,285,946	(6,985,053)
2546	1,257,534	(962,013)	2,758,192	2,650,622	1,404,382	2,669,731	8,758,821	(7,383,686)
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	1,209,480	(925,252)	621,454	2,519,218	1,243,467	2,363,830	8,522,384	(7,184,369)
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	1,016,261	(777,440)	2,242,585	2,155,124	1,040,872	1,978,697	7,583,168	(6,392,611)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาอุตสาหกรรม (ต่อ)							
	บริษัท ไม้อัดไทย (จำกัด)		การนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย		องค์การเบตเตอร์รี่		องค์การสุรา กรมสรรพสามิต	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	777,035	(2,451,544)	2,672,999	(4,544,098)	637,931	298,552	1,198,589	10,511,626
2543	842,105	(2,656,842)	2,872,777	(4,883,721)	687,719	321,853	1,489,322	13,061,356
2544	1,072,555	(3,383,912)	3,474,320	(5,906,344)	640,569	299,786	1,534,394	13,456,633
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	897,232	(2,830,766)	3,006,699	(5,111,388)	655,407	306,730	1,407,435	12,343,205
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	1,350,738	(4,261,578)	3,847,352	(6,540,498)	691,450	323,599	1,681,182	14,743,968
2546	1,326,034	(4,183,637)	4,087,363	(6,948,518)	695,313	325,406	1,872,013	16,417,554
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	1,338,386	(4,222,608)	3,967,358	(6,744,508)	693,381	324,502	1,776,598	15,580,761
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	1,073,693	(3,387,503)	3,390,962	(5,764,636)	670,596	313,839	1,555,100	13,638,227

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาพาณิชย์และการบริการ				สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ					
	การท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย		สำนักงานสลาก กินแบ่งรัฐบาล		องค์การส่งเสริมกิจการ โคนมแห่งประเทศไทย		องค์การสวนยาง		องค์การสะพานปลา	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์										
2542	176,351	3,817,639	2,488,739	3,665,912	1,328,063	(3,472,885)	650,000	5,153,850	333,333	(1,429,000)
2543	89,128	1,929,436	2,461,024	3,625,089	1,609,477	(4,208,783)	610,136	4,837,772	341,390	(1,463,538)
2544	79,945	1,730,647	2,505,669	3,690,850	1,767,169	(4,621,147)	509,395	4,038,990	365,559	(1,567,151)
เฉลี่ย ปีพ.ศ.										
2542-2544	115,141	2,492,574	2,485,144	3,660,617	1,568,237	(4,100,938)	589,844	4,676,870	346,761	1,486,563
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์										
2545	100,599	2,177,767	3,121,387	4,597,803	1,806,507	(4,724,015)	1,152,344	9,136,934	11,869	(50,882)
2546	89,526	1,938,067	3,531,353	5,201,683	2,365,402	(6,185,525)	1,071,571	8,496,483	12,142	(52,052)
เฉลี่ย ปีพ.ศ.										
2545-2546	95,063	2,057,917	3,326,370	4,899,743	2,085,954	(5,454,770)	1,111,957	8,816,708	12,005	(51,467)
เฉลี่ย ปีพ.ศ.										
2542-2546	107,110	2,318,711	2,821,635	4,156,268	1,775,324	(4,642,471)	798,689	6,332,806	212,859	(912,524)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาสังคมและเทคโนโลยี							
	องค์การเกษตรกรรม		การกีฬาแห่งประเทศไทย		สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย		สำนักงานขนานเคราะห์	
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	1,686,099	3,372	26,429	18,685	576,408	1,260,027	41,537	83,157
2543	1,465,186	2,930	57,961	40,978	560,526	1,225,311	41,988	84,061
2544	1,512,605	3,025	28,744	20,322	544,236	1,189,700	45,723	91,537
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	1,554,630	3,109	37,711	26,662	560,390	1,225,012	43,083	86,252
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	1,452,246	2,904	31,850	22,518	558,904	1,221,764	51,655	103,412
2546	1,623,291	3,247	34,175	24,162	593,407	1,297,187	55,274	110,659
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	1,537,768	3,076	33,013	23,340	576,155	1,259,476	53,464	107,036
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	1,547,885	3,096	35,832	25,333	566,696	1,238,798	47,235	94,565

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(หน่วย: บาท/คน/ปี)

ปี พ.ศ.	สาขาสถาบันการเงิน							
	ธนาคารกรุงไทย (จำกัด) มหาชน		ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์		ธนาคารออมสิน		ธนาคารอาคารสงเคราะห์	
			การเกษตร					
	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL	APL	MPL
ก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2542	2,469,268	4,486,661	1,733,273	(6,208,583)	1,412,271	4,137,954	11,494,797	78,773,841
2543	2,503,113	4,548,157	1,670,326	(5,983,109)	1,307,597	3,831,258	9,776,934	67,001,329
2544	2,438,711	4,431,137	1,397,144	(5,004,570)	1,415,094	4,146,226	8,070,678	55,308,357
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2544	2,470,364	4,488,651	1,600,248	(5,732,087)	1,378,321	4,038,479	9,780,803	67,027,842
หลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์								
2545	2,620,624	4,761,673	1,220,636	(4,372,317)	1,659,838	4,863,326	7,401,961	50,725,637
2546	2,691,208	4,889,925	1,371,515	(4,912,766)	1,608,466	4,712,804	6,899,811	47,284,405
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2545-2546	2,655,916	4,825,799	1,296,075	(4,642,541)	1,634,152	4,788,065	7,150,886	49,005,021
เฉลี่ยปี พ.ศ.								
2542-2546	2,544,585	4,623,511	1,478,579	(5,296,269)	1,480,653	4,338,314	8,728,836	59,818,714

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าเป็นลบ

ที่มา: จากการคำนวณของผู้วิจัย

รัฐวิสาหกิจสาขาอุตสาหกรรมมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่ม (MPL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง แต่บริษัท ไม้้อดไทย (จำกัด) ที่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างและลดลงในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ในขณะที่โรงงานยาสูบ บริษัท ไม้้อดไทย (จำกัด) และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าเป็นลบ

รัฐวิสาหกิจสาขาพาณิชย์และการบริการ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่ม (MPL) มีแนวโน้มที่ลดลงทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ในขณะที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยและผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่มมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง

รัฐวิสาหกิจสาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทยมีแนวโน้มผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) ที่เพิ่มขึ้นโดยตลอดแต่ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีค่าเป็นลบ ส่วนองค์การสวนยางมีแนวโน้มผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) ที่ลดลงทั้งในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างและองค์การสะพานปลา มีแนวโน้มผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยและผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงก่อนแต่ลดลงในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง

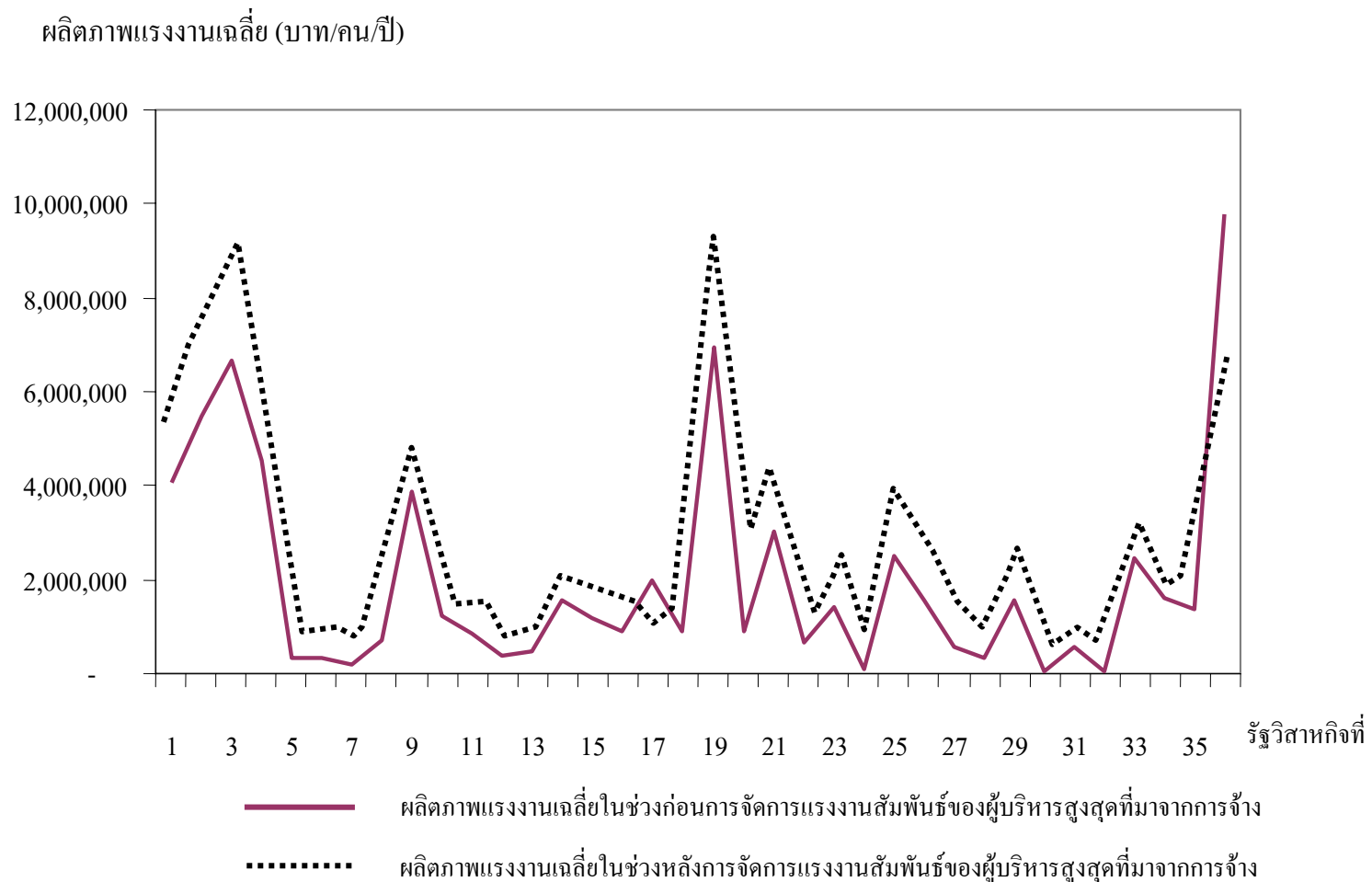
รัฐวิสาหกิจสาขาสังคมและเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีแนวโน้มที่ลดลงในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างแต่กลับเพิ่มขึ้นในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ยกเว้นสำนักงานธนาุเคราะห์มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยและผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นโดยตลอด

รัฐวิสาหกิจสาขาสถาบันการเงินมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีแนวโน้มที่ลดลงในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์แต่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ยกเว้น ธนาคารออมสิน และธนาคารอาคารสงเคราะห์

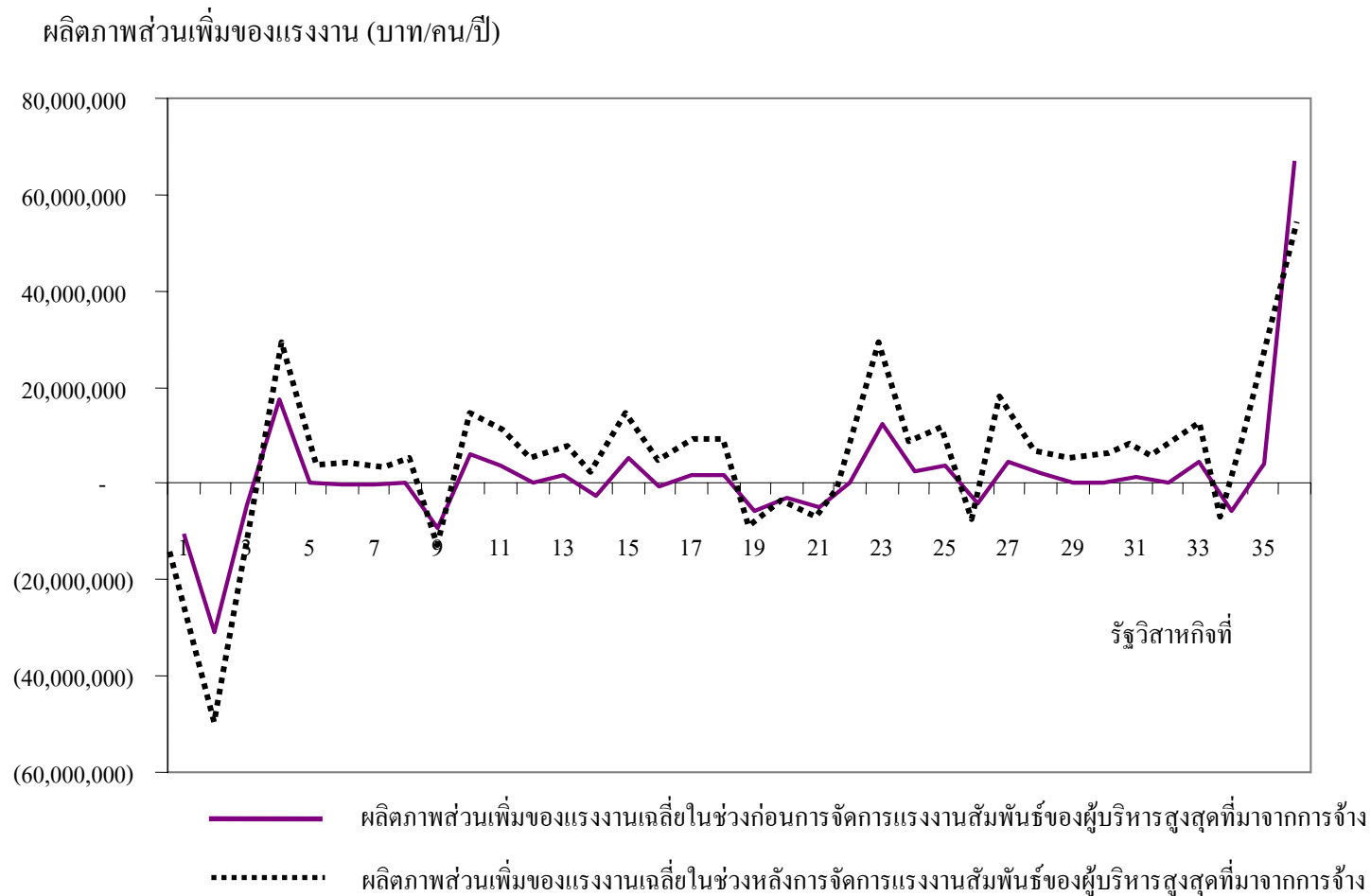
นอกจากนี้ ภาพที่ 4.1 ที่แสดงผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) ในปี พ.ศ. 2542 - 2544 และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) ในปี พ.ศ. 2545 - 2546 จะสังเกตเห็นได้ว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยปี พ.ศ. 2545 - 2546 ซึ่งเป็นช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างสูงกว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยปี พ.ศ. 2542-2544 ซึ่งเป็นช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ยกเว้นบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย สถาบันการบินพลเรือน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย องค์การเภสัชกรรม การกีฬาแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรและธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยลดลง ในขณะที่ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) ของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เพิ่มสูงขึ้นเล็กน้อยจากช่วงปี พ.ศ. 2542 - 2544 ซึ่งเป็นช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเช่นกัน ซึ่งเห็นได้จากภาพที่ 4.2 ยกเว้น บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย สถาบันการบินพลเรือน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย องค์การเภสัชกรรม การกีฬาแห่งประเทศไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตาม ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานสามารถแสดงค่าเป็นลบได้ เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทยและการท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นต้น (ตารางที่ 4.5) ทั้งนี้ ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าเป็นลบอาจมีสาเหตุอันเนื่องมาจากการบิดเบือนในราคาและ/หรือผลตอบแทนของปัจจัยแรงงาน ซึ่งทำให้ราคาปัจจัยแรงงานต่ำเกินไปและ/หรือผลตอบแทนของแรงงานสูงเกินไปซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการจ้างงานที่น้อยเกินไปหรือมากเกินไปได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าเป็นลบ รัฐวิสาหกิจยังคงต้องมีการใช้ปัจจัยแรงงานอยู่ ก็เพราะว่า ในการผลิตจะต้องมีการใช้ปัจจัยแรงงานควบคู่กับการใช้ปัจจัยทุน ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่ในรัฐวิสาหกิจ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือปัจจัยทุนไม่สามารถทดแทนปัจจัยแรงงานได้อย่างสมบูรณ์

นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงมติดัชนีรัฐมนตรี การดำเนินนโยบาย การเรียกร้องและการต่อรองของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อการบิดเบือนในราคาของแรงงานหรือผลตอบแทนของแรงงานได้ อาทิ

- ปี พ.ศ. 2543
- 1) บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น (จำกัด) มหาชน มีการปรับเพดานเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างทุกระดับและมีการจัดสรรหุ้นให้เปล่าจำนวนหนึ่งโดยไม่ต้องชำระเงินค่าหุ้น อันเนื่องมาจากการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน
 - 2) บริษัท ไม้อัดไทย (จำกัด) ตกลงกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการเข้ามีส่วนร่วมของฝ่ายพนักงานในการบริหารกับฝ่ายจัดการ



ภาพที่ 4.1 แสดงการเปรียบเทียบผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง
ที่มา: จากตารางที่ 4.4



ภาพที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเฉลี่ยในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง
ที่มา: จากตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 สรุปการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพเฉลี่ยและผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานของ
รัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2542 - 2546

สาขาการผลิต/รัฐวิสาหกิจ	APL	MPL
สาขากำลังงาน		
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
การไฟฟ้านครหลวง	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
บริษัท ปตท. (จำกัด) มหาชน	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สาขาขนส่ง		
บริษัท การบินไทย (จำกัด) มหาชน	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
การรถไฟแห่งประเทศไทย	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
การทำเรือแห่งประเทศไทย	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
บริษัท ขนส่ง (จำกัด)	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
บริษัท ท่าอากาศยานไทย (จำกัด) มหาชน	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย	ลดลง	ลดลง
การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สถาบันการบินพลเรือน	ลดลง	ลดลง
สาขาสื่อสาร		
บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น (จำกัด) มหาชน	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
บริษัท อสมท (จำกัด) มหาชน	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สาขาสาธารณูปการ		
การประปาส่วนภูมิภาค	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
การประปานครหลวง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
การเคหะแห่งชาติ	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สาขาอุตสาหกรรม		
โรงงานยาสูบ	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
บริษัท ไม้อัดไทย (จำกัด)	เพิ่มขึ้น	ติดลบ

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สาขาการผลิต/รัฐวิสาหกิจ	APL	MPL
สาขาอุตสาหกรรม (ต่อ)		
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
องค์การเบตเตอร์รี่	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
องค์การสุรา กรมสรรพสามิต	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สาขาพาณิชย์และการบริการ		
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	ลดลง	ลดลง
สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ		
องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	เพิ่มขึ้น	ติดลบ
องค์การสวนยาง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
องค์การสะพานปลา	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สาขาสังคมและเทคโนโลยี		
องค์การเภสัชกรรม	ลดลง	ลดลง
การกีฬาแห่งประเทศไทย	ลดลง	ลดลง
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สำนักงานธนาณูเคราะห์	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
สาขาสถาบันการเงิน		
ธนาคารกรุงไทย (จำกัด) มหาชน	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	ลดลง	ติดลบ
ธนาคารออมสิน	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
ธนาคารอาคารสงเคราะห์	ลดลง	ลดลง

ที่มา: สรุปจากตารางที่ 4.4

- 3) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนำเงินที่ได้จากการแปรรูปโรงไฟฟ้าราชบุรี ร้อยละ 10 สมทบเข้ากองทุนทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ในการลดจำนวนพนักงาน และสมทบเข้ากองทุนสำหรับพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการแปรรูป
- 4) การท่าเรือแห่งประเทศไทยมีการปรับปรุงสวัสดิการ ค่าจ้าง เงินเดือนและขยาย

เงินเดือนเต็มขั้นโดยอัตโนมัติของพนักงาน

- ปี พ.ศ. 2544
- 1) การประปาส่วนภูมิภาคได้ปรับขึ้นพนักงานที่เงินเดือนเต็มขั้นสูงสุด
 - 2) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรปรับปรุงสภาพการจ้างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆของลูกจ้างทั้งหมด
- ปี พ.ศ. 2545
- 3) มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบอนุมัติโครงการร่วมใจจากองค์กร และ/หรือโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- ปี พ.ศ. 2546
- 1) มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้รัฐวิสาหกิจบางแห่งสามารถปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินได้เองโดยไม่ต้องขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ได้แก่ บริษัท ปตท. (จำกัด) มหาชน บริษัท ท่าอากาศยานไทย (จำกัด) มหาชน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น (จำกัด) มหาชน เป็นต้น
 - 2) บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานโดยการขยายตำแหน่งงานให้กับพนักงาน
- ปี พ.ศ. 2547
- 1) การประกาศใช้นโยบายจัดระเบียบธนาคารและสถาบันการเงินตามแผนแม่บทพัฒนาสถาบันการเงิน

นอกจากนี้ รัฐวิสาหกิจต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของแต่ละรัฐวิสาหกิจแล้ว รัฐวิสาหกิจยังถูกคาดหวังจากรัฐบาลในการใช้เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจหรือเป็นเครื่องมือในการดำเนินนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนเงื่อนไขสัญญาจ้างงานที่ยาวนาน ก็อาจเป็นอีกเหตุผลที่ทำให้เกิดการบิดเบือนในราคาของแรงงานหรือผลตอบแทนของแรงงานรัฐวิสาหกิจได้

กล่าวโดยสรุปสำหรับการวิเคราะห์ในส่วนของบทที่ 4 ได้ว่าการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่วัดจากความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งในด้านต่างๆ และวิเคราะห์เป็นทิศทางลบ แบบเป็นกลางและทิศทางบวกพบว่า พนักงานในทุกรัฐวิสาหกิจเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างไม่แตกต่างกับการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง นอกจากนี้ผู้บริหารที่มาจากการจ้างยังมีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะแรงงานเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง แต่มีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้ง

อย่างไรก็ตาม พนักงานยังไม่สามารถเปรียบเทียบผลการบริหารแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน เพราะผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเพิ่งเข้ามารับตำแหน่งและใช้ระยะเวลาสั้นในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ 2-3 ปี ซึ่งไม่ยาวนานเพียงพอให้พนักงานเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากแต่งตั้งได้ ผู้บริหารที่มาจากการจ้างตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอาจมิได้ละเลยการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการแต่อย่างใด สำหรับการพิจารณาจากสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างจากจำนวนรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2543 - 2546 ปรากฏว่า ในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องที่ลดลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอาจมีการจัดการแรงงานสัมพันธ์และบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจในทางที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ความขัดแย้งภายในรัฐวิสาหกิจลดลง

ส่วนการศึกษาถึงผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) ซึ่งในช่วงปี พ.ศ. 2542 – 2546 ซึ่งเป็นช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างพบว่า รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีแนวโน้มผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) ที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยที่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยและผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพิ่มสูงกว่าในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเล็กน้อย ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ภายหลังจากผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งอาจมีส่วนในการกำหนดระดับผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยให้เพิ่มขึ้นได้ และเพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นจึงมีการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณถึงอิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะกล่าวในบทต่อไป

บทที่ 5

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของ รัฐวิสาหกิจในประเทศไทยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้กำหนดตามกรอบแนวคิดในการ วิเคราะห์ตามการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพบว่า การจัดการแรงงาน สัมพันธ์ ปัจจัยการรวมกลุ่มของแรงงานและปัจจัยที่แสดงการออกจากงานของแรงงานมีอิทธิพลต่อ ผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่วัดจากความ คิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างในด้าน การพัฒนาทักษะแรงงานและด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยการรวมกลุ่มของแรงงานและ โครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานที่รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดเองได้มีอิทธิพลต่อ ผลิตภาพแรงงานในทางบวก แต่การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่วัดจากความคิดเห็นของพนักงาน รัฐวิสาหกิจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัย ที่แสดงการออกจากงานของแรงงานมีอิทธิพลในทิศทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อนแบบเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิเคราะห์ในภาพรวมระดับรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย และ เพื่อให้ได้มาซึ่งสมการที่ประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ได้กำหนดแบบจำลองการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน ของรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

$$MPL = f(SK, MN, EN, LR, UN, ST, SR, D)$$

$$MPL_i = b_0 + b_1 SK_i + b_2 MN_i + b_3 EN_i + b_4 LR_i + b_5 UN_i + b_6 ST_i + b_7 SR_i + b_8 D_i + \mu_i$$

เมื่อ MPL คือ ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (บาท/คน/ปี)
SK คือ ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดใน ด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (คะแนน)

- MN คือ ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านการบริหารจัดการ (คะแนน)
- EN คือ ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คะแนน)
- LR คือ ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (คะแนน)
- UN คือ จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (คน)
- ST คือ อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (ปี)
- SR คือ จำนวนแรงงานที่ออกจากงานในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2546
- D คือ ตัวแปรหุ่น (dummy variable) โดย
- D = 0 คือรัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานภายใต้กรอบคณะกรรมการกำหนด
- D = 1 คือรัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานสามารถกำหนดขึ้นเองได้

ทั้งนี้ β คือค่าสัมประสิทธิ์ ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ ในสมการคาดว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน ยกเว้น จำนวนแรงงานที่ออกจากงานและจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่คาดว่าจะมีอิทธิพลในทางบวกหรือลบต่อผลิตภาพแรงงาน คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามจะสะท้อนถึงความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านต่างๆ ตามแบบจำลองได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS) ดังที่จะได้เสนอผลการวิจัยต่อไป

ลักษณะการกำหนดตัวแปรหุ่นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง ความแตกต่างของโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2543 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างเพื่อประกอบพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 โดยโครงสร้างระบบค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจมีอยู่ 2 ลักษณะคือ 1) ตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยมีจำนวนขั้นสูงสุดที่ 58 ขั้น และ 2) ตามที่รัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด โดยรัฐวิสาหกิจที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ที่

มีโครงสร้างค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการกำหนดมี 27 แห่งและรัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนของตนได้เองมี 10 แห่ง ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางผนวกที่ ง1 ในการกำหนดขึ้นเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดตามกรอบคณะกรรมการนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ขนาดของธุรกิจ อัตราการขยายตัวของธุรกิจ ผลการดำเนินงาน กรอบหน้าที่รับผิดชอบและลักษณะของธุรกิจ ในขณะที่โครงสร้างค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันมี 2 ลักษณะเช่นกันคือ 1) โครงสร้างค่าตอบแทนภายใต้กรอบคณะกรรมการกำหนดโดยอัตราเงินเดือนของพนักงานใช้ตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางผนวกที่ ง2 และ 2) โครงสร้างค่าตอบแทนที่รัฐวิสาหกิจบางแห่งได้รับอนุญาตให้สามารถกำหนดขึ้นได้เอง

การวิเคราะห์ในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจมีรัฐวิสาหกิจตัวอย่างในการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 36 แห่ง จากรัฐวิสาหกิจเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 39 แห่ง ทั้งนี้ได้คัดรัฐวิสาหกิจเป้าหมายออก 3 แห่งคือ 1) บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เดิมเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการรวมอยู่กับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แต่เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แปรสภาพ กสท ตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคม จึงแยกกิจการเป็น 2 บริษัทดังกล่าว 2) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เนื่องจากข้อมูลงบการเงินไม่ผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ข้อมูลจึงไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์และ 3) บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) อันเนื่องจากข้อมูลของรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นข้อมูลที่แตกต่างจากข้อมูลของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ (outlier) ค่อนข้างมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณขึ้นโดยการวิเคราะห์เส้นถดถอย จึงตัดข้อมูลดังกล่าวออกเพื่อการวิเคราะห์ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ผ่านการวิเคราะห์เพื่อทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ Correlation Matrix และแสดงผลการทดสอบปัญหา Multicollinearity ในตารางผนวกที่ ค1 ปัญหาสหสัมพันธ์ของตัวความเคลื่อนไหว (Autocorrelation) และปัญหาความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อนไม่คงที่ (Heteroscedasticity) ได้ใช้ Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test และ White heteroscedasticity ในการทดสอบตามลำดับ แล้วพบว่า เกิดปัญหา Heteroscedasticity ขึ้นด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการถ่วงน้ำหนัก (weighted least square) ทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมใน 4 รูปแบบ ผลแสดงในตารางผนวกที่ ค2 ส่วนตารางที่ 5.1 เป็นการเสนอเฉพาะแบบจำลองที่เหมาะสมทางสถิติมากที่สุดโดยพิจารณาจากทิศทางและความสัมพันธ์ตามสมมติฐานและค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ค่า F-statistic และค่า Durbin-Watson

การวิเคราะห์อิทธิพลการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่กำหนดผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) การบริหารจัดการ (MN) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) และด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (UN) อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (ST) จำนวนแรงงานที่ออกจากงาน (SR) และตัวแปรหุ่น (D) โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.9883 ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรที่กล่าวถึงร้อยละ 98.83 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 (F-statistic มีค่าเท่ากับ 910.925) เมื่อทดสอบทางสถิติในส่วน of ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรที่กำหนดด้วย T-Statistic พบว่าการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ส่วนด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (UN) จำนวนแรงงานที่ออกจากงาน (SR) และตัวแปรหุ่น (D) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 แต่การบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการบริหารจัดการ (MN) และ อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (ST) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์จากแบบจำลองการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่วัดจากความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างในการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 หมายความว่า กำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ หากผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารงานในการพัฒนาทักษะแรงงานทำให้พนักงานมีความคิดเห็นเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะมีผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 175,335 บาท/คน/ปี โดยมีทิศทางที่สอดคล้องตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสูงสุดมีการพัฒนาทักษะแรงงานโดยการสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อซึ่งจะเห็นได้จากรายงานข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในปี พ.ศ. 2546 จากกระทรวงแรงงาน พบว่ามีรัฐวิสาหกิจจำนวน 34 แห่งอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศได้ โดยมีเงื่อนไขของแต่ละรัฐวิสาหกิจที่ต่างกัน เช่น ลาได้ในระหว่าง 1-6 ปี การลาต้องเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจ โดยมีทั้งได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีความรู้ และการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การผลิตเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
ค่าคงที่	10,223,049.0 (2.726)**
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุด ในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK)	175,335.5 (2.009)*
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุด ในด้านการบริหารจัดการ (MN)	47,647.0 (0.453)
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุด ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN)	-125,798.0 (-1.854)*
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุด ในด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR)	248,507.5 (2.573)**
จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (UN)	15,119.79 (6.382)***
อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (ST)	-56,303.54 (-0.772)
จำนวนแรงงานที่ออกจากงาน (SR)	-675,036.0 (-6.983)***
ตัวแปรหุ่น (D)	33,062,230.0 (8.129)***
R ²	0.9883
Adjusted R ²	0.9764
F-statistic	910.925***
D.W.	1.906
n	36

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า t-statistics

* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

*** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

ที่มา: จากการคำนวณของผู้วิจัย

การที่การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดในการบริหารจัดการ (MN) ไม่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเพิ่งเข้ามารับตำแหน่งและใช้ระยะเวลาสั้นในการบริหารงานเพียง 2-3 ปี ซึ่งไม่ยาวนานเพียงพอให้พนักงานเปรียบเทียบกับการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งได้อย่างชัดเจน

ส่วนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) มีอิทธิพลในทางลบต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 หมายความว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ หากผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีผลให้ผลิตภาพแรงงานลดลง 125,798 บาท/คน/ปี โดยมีทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เหมาะสมและไม่มีอันตราย พนักงานจะคลายความวิตกกังวลสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และจะเป็นผลดีต่อผลิตภาพแรงงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างทำให้ต้องมีการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับเปลี่ยนหน้าที่การงานซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพและตำแหน่งงานของตนทำให้พนักงานเห็นว่าการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมน้อยกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดในบทที่ 4 ที่ผ่านมา

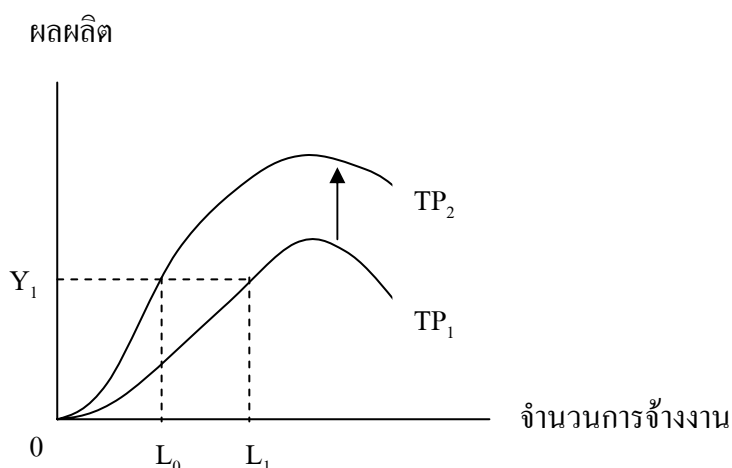
ในขณะที่ การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่วัดจากความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หมายความว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ถ้าผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารงานในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 248,507 บาท/คน/ปี โดยมีทิศทางที่สอดคล้องตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอาจเป็นไปในทางที่ดีขึ้น รวมทั้งสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่พิจารณาจากจำนวนรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องที่ลดลงในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างอันส่งผลดีต่อผลิตภาพแรงงานได้

ปัจจัยการรวมกลุ่มของแรงงาน (UN) ที่บ่งชี้ด้วยจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หมายความว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ หากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 1 คนจะมีผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 15,119 บาท/คน/ปี โดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Clark (1984) และ Oulton (1990) อันเนื่องมาจากการรวมกลุ่มของแรงงานจะสะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหาร ย่อมส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างดีขึ้น ลดข้อขัดแย้งระหว่างกันทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นอันส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยผ่านกลไกของสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของพนักงานในการแสดงข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการยื่นข้อเรียกร้องของรัฐวิสาหกิจโดยฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องคือสหภาพแรงงานทั้งสิ้น และผลการเจรจาของทั้งสองฝ่ายสามารถยุติลงได้โดยการตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร

ส่วนอายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (ST) ไม่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจกล่าวคือ รัฐวิสาหกิจบางแห่งที่เกี่ยวข้องกับสินค้าซึ่งมีลักษณะมอบมาประชาชน อันมีผลกระทบต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่จำกัด ดังนั้นรัฐบาลจึงพยายามจำกัดให้อยู่ในขอบเขตหนึ่งโดยการควบคุมดูแลไม่ให้รัฐวิสาหกิจเหล่านี้มีการผลิตและการบริโภคมากเกินไปยกตัวอย่างเช่น โรงงานยาสูบ องค์การสุรา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล รวมทั้งรัฐวิสาหกิจบางแห่งไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหารายได้เป็นหลักแต่ต้องบริการแก่ประชาชนทำให้รัฐบาลพยายามรักษาระดับราคาโดยการควบคุมราคาสินค้าและการบริการทำให้รัฐวิสาหกิจประสบปัญหาขาดทุนจากการดำเนินงานแต่การขาดทุนก็ไม่ได้หมายความว่ารัฐวิสาหกิจเหล่านั้นจะไม่มีผลิตภาพ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้วยเหตุนี้ อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจึงอาจไม่มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงานได้

และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่แสดงการออกจากงานของแรงงานที่บ่งชี้ด้วยจำนวนพนักงานที่ออกจากงานในรอบระยะเวลา 1 ปี (SR) พบว่าจำนวนพนักงานที่ออกจากงานมีอิทธิพลในทางลบต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยมีทิศทางที่สอดคล้องตามสมมติฐาน ซึ่งหมายความว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ จำนวนพนักงานที่ออกจากงานเพิ่มขึ้น 1 คนในรอบระยะเวลา 1 ปี จะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานลดลง 675,036 บาท/คน/ปี

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้จากภาพที่ 5.1 โดยสมมติว่าเดิมรัฐวิสาหกิจทำการผลิตอยู่บนเส้นการผลิต TP_1 จะใช้แรงงานจำนวนเท่ากับ OL_1 และได้รับผลผลิตรวมเป็นจำนวนเท่ากับ OY_1 ถ้าหากรัฐวิสาหกิจมีผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นโดยปัจจัยอื่นๆ คงที่จะทำให้เส้นการผลิตเคลื่อนย้ายเพิ่มขึ้นเป็น TP_2 จะเห็นได้ว่า ณ ระดับผลผลิตรวมที่ระดับเดิมเท่ากับ OY_1 หากจำนวนแรงงานลดลงหรือแรงงานออกจางานมากขึ้น จะทำให้รัฐวิสาหกิจมีปัจจัยทุนต่อหัวที่ใช้ในการผลิตเพิ่มขึ้นทำให้ระดับผลผลิตต่อหัวเพิ่มขึ้นและผลิตภาพแรงงานก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน แต่เป็นการเพิ่มขึ้นซึ่งเคลื่อนย้ายอยู่บนเส้น TP เส้นหนึ่งๆ แต่ผลจากการวิเคราะห์จากแบบจำลองแสดงว่าการที่แรงงานออกจางานเป็นจำนวนมากทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานที่ออกจางานนั้นเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพแรงงานสูงเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพทำงาน มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถในการหางานอื่นที่ดีกว่า ซึ่งสังเกตได้จากในปี พ.ศ. 2546 ปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีจำนวนพนักงานที่ออกจางานเป็นจำนวนมาก ซึ่งการออกจางานของพนักงานมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ได้แก่ การเลิกจ้างหรือการให้ออก การปลดออก การลาออกจางานโดยความสมัครใจ ครบเกษียณ การเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early retirement) แต่จำนวนพนักงานที่ออกจางานส่วนใหญ่มีสาเหตุการออกจางานคือ การเกษียณก่อนกำหนดเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานที่ออกจางานด้วยสาเหตุอื่นๆ (ตารางผนวกที่ จ) ถ้าแรงงานที่เกษียณก่อนกำหนดเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพแรงงานสูง การที่มีจำนวนพนักงานออกจางานมากจะเป็นภาระต่อการบริหารงาน เพราะหากมีการรับคนเข้าทำงานใหม่จะต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนั้นๆ ดังนั้นการที่รัฐวิสาหกิจมีแรงงานที่มีผลิตภาพแรงงานสูงออกจางานเป็นจำนวนมากแทนที่ผลิตภาพแรงงานจะเพิ่มขึ้นกลับทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลง ซึ่งแสดงโดยการลดลงของเส้น TP_2 เป็น TP_1 อันเป็นทิศทางตรงข้ามกับการที่ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นที่กล่าวมาแล้ว



ภาพที่ 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน จำนวนการจ้างงานและผลผลิตรวม

สำหรับตัวแปรหุ่น ที่แสดงความแตกต่างของโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด และพนักงานในรัฐวิสาหกิจพบว่า โครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานที่รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดได้เองมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หมายความว่ารัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานสามารถกำหนดได้เองส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะการจ้างผู้บริหารสูงสุดโดยการทำสัญญาจ้างกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจนและได้รับผลตอบแทนตามผลงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและต้องแสดงประสิทธิภาพในการทำงานที่เกิดผล ในขณะเดียวกันมีการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรโบนัสใหม่ให้แก่พนักงานโดยมีการใช้ระบบประเมินและจ่ายโบนัสตามระดับผลงานซึ่งเป็นการกระตุ้นการทำงานของผู้บริหารและพนักงาน ในขณะที่รัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดและพนักงานภายใต้กรอบคณะรัฐมนตรีซึ่งกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานตามตารางผนวกที่ ๓ ทำให้อัตราเงินเดือนมีความยืดหยุ่นน้อย ซึ่งอาจไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเท่าใดนัก

ผลวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีต่อผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยนั้นสอดคล้องกับการศึกษาในบทที่ผ่านมา พบว่า การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดในการพัฒนาทักษะแรงงาน และด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน กล่าวคือหากผู้บริหารสูงสุดมีการพัฒนาทักษะแรงงานและการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นจะทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน ส่วนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปรากฏว่าหากผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมเท่าที่ควรกับบุคคลในองค์กรจะทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลง นอกจากนี้ปัจจัยการรวมกลุ่มของแรงงานมีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น หากยังมีการรวมกลุ่มมากขึ้นผลิตภาพแรงงานก็ยิ่งเพิ่มขึ้น ส่วนปัจจัยการออกจางานมีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานที่ลดลงกล่าวคือ หากมีการออกจางานของพนักงานที่มีผลิตภาพแรงงานสูงมากจะทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลง และจากการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า โครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานที่รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดได้เองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างจึงอาจมีบทบาทในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการยกระดับผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้นและจะเป็นทางเลือกในการยกระดับผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจไทย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สำหรับการวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) ศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลิตภาพแรงงานในช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดในแต่ละสาขาการผลิตและ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐบาลวิสาหกิจในประเทศไทยนั้น ในการนี้ได้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยเชิงคุณภาพและปัจจัยเชิงปริมาณ โดยอาศัยข้อมูลและตัวแทนข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ตัวชี้วัดความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) ด้านการบริหารจัดการ (MN) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) และด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR) เป็นตัวแทนถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ การใช้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนการรวมกลุ่มของแรงงาน อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ การใช้จำนวนพนักงานที่พ้นสภาพการจ้างเป็นตัวแทนการออกจากงานของพนักงาน ตัวแปรหุ่นที่แสดงความแตกต่างโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานและการใช้ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเป็นตัวแทนผลิตภาพแรงงาน ซึ่งทำการวิจัยข้อมูลแบบภาคตัดขวาง และได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจโดยผู้บริหารสูงสุดมาจากการจ้าง ซึ่งสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินโครงการ การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุเชิงซ้อนเพื่อคำนวณหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่วัดจากความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งในด้านต่างๆ และวิเคราะห์เป็นทิศทางลบ แบบเป็นกลางและทิศทางบวกพบว่า พนักงานในทุกรัฐวิสาหกิจเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างไม่แตกต่างกับการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง นอกจากนี้ผู้บริหารที่มาจากการจ้างยังมีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในการพัฒนาทักษะแรงงานเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง แต่มีการจัดการแรงงาน

สัมพันธในด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้ง อย่างไรก็ตาม พนักงานยังไม่สามารถเปรียบเทียบผลการบริหารแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน เพราะผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างเพิ่งเข้ามารับตำแหน่งและใช้ระยะเวลาสั้นในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ 2-3 ปี ซึ่งไม่ยาวนานเพียงพอให้พนักงานเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างแต่งตั้งได้ ผู้บริหารที่มาจากกร้างตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มาจากกร้างอาจมิได้ละเลยการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการแต่อย่างใด สำหรับการพิจารณาจากสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างจากจำนวนรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2543 - 2546 ปรากฏว่าในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างมีรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องที่ลดลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างอาจมีการจัดการแรงงานสัมพันธ์และบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจในทางที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ความขัดแย้งภายในรัฐวิสาหกิจลดลง

ส่วนการศึกษาถึงผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) และผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) ซึ่งในช่วงปี พ.ศ. 2542 – 2546 ซึ่งเป็นช่วงก่อนและหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างพบว่า รัฐวิสาหกิจทุกสาขามีแนวโน้มผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น โดยรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีแนวโน้มผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (APL) ที่เพิ่มขึ้น ยกเว้นบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย สถาบันการบินพลเรือน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย องค์การเภสัชกรรม การกีฬาแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรและธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยลดลง ในขณะเดียวกันผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (MPL) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน แต่ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานบางส่วนแสดงค่าเป็นลบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบิดเบือนในราคาปัจจัยแรงงาน ซึ่งทำให้ราคาปัจจัยแรงงานต่ำเกินไปและ/หรือสูงเกินไป จะเห็นได้ว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยและผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานในช่วงหลังการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพิ่มสูงกว่าในช่วงก่อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้าง ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ภายหลังจากการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างอาจมีส่วนในการกำหนดระดับผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยให้เพิ่มขึ้นได้

จากการวิเคราะห์แบบจำลองอิทธิพลของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากกร้างที่มีต่อผลิตภาพแรงงานในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย การ

จัดการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วย การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง ในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (SK) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) และการจัดการ แรงงานสัมพันธ์ (LR) ปัจจัยการรวมกลุ่มของแรงงาน (UN) ปัจจัยการออกจากงานของแรงงาน (SR) และโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ผลผลิตภาพแรงงานได้มากกว่าร้อยละ 95 และตัวแปรที่มีอิทธิพลส่วนใหญ่มีทิศทางสอดคล้องตาม แนวคิดทฤษฎีและสมมติฐาน ยกเว้นเพียงแต่การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก การจ้างในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้นที่มีทิศทางตรงกันข้ามกับสมมติฐาน กล่าวคือ หากผู้บริหารสูงสุดมีการพัฒนาทักษะแรงงานและการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นจะทำให้ผลิต ภาพแรงงานเพิ่มขึ้น แต่หากผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความเหมาะสมน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งจะทำให้ผลิตภาพ แรงงานลดลง นอกจากนี้ หากยังมีการรวมกลุ่มมากขึ้นผลิตภาพแรงงานก็ยิ่งเพิ่มขึ้น แต่หากมีการ ออกจากงานของพนักงานที่มีผลิตภาพแรงงานมากขึ้นจะทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลง รวมทั้ง โครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานที่รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดได้เองเป็นอีกปัจจัย หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาที่ผู้บริหารสูงสุดที่ มาจากการจ้างบริหารงานในรัฐวิสาหกิจยังไม่ยาวนานพอให้พนักงานเปรียบเทียบกับการบริหารงาน ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งและเหตุผลในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อ แสวงหารายได้เป็นหลัก จึงทำให้การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจไม่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพ แรงงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่พบว่า ผู้บริหารสูงสุดที่ มาจากการจ้างอาจมีบทบาทในการจัดการแรงงานสัมพันธ์และการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในทางที่ดี ขึ้นที่เห็นได้จาก จำนวนรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องและจำนวนข้อเรียกร้องที่ลดลง ดังนั้นภาครัฐ ควรมีบทบาทในการจูงใจให้ผู้บริหารมีการปรับปรุงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรให้ดีขึ้น โดยอาจนำผลการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างเป็นเงื่อนไขในการ

ประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดหรือเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาการทำสัญญาจ้างผู้บริหาร
ทำงานต่อ เป็นต้น

2. ข้อค้นพบที่ว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมในการจัดการแรงงาน
สัมพันธ์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้งเมื่อ
เปรียบเทียบกับผู้จัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารที่มาจากการจ้างควรมีการ
ปรับปรุงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยอาจจะสร้าง
วัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมและทัศนคติที่ดีขึ้นมาใหม่หรือการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม
กับการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจเพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อแรงงานสัมพันธ์ภายในรัฐวิสาหกิจ

3. ผลการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มี
อิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจที่พบว่า พนักงานที่ออกจากงาน
จำนวนมากจะส่งผลทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลง แสดงให้เห็นว่าหากมีจำนวนพนักงานออกจาก
งานเป็นจำนวนมากไม่เป็นผลดีต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ออก
จากงานเป็นพนักงานที่มีผลิตภาพแรงงานสูงและต้องการออกจากงานก่อนครบเกษียณ ดังนั้น
ผู้บริหารควรมีกกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่มีผลิตภาพแรงงานสูง โดยมีการกำหนดเงื่อนไขที่
เหมาะสมเพื่อเป็นการลดพนักงานที่มีผลิตภาพออกจากงาน

4. ผลการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มี
อิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานที่พบว่า การจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน
เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรดำเนินการขยายขอบเขต
ของการบริหารงานการฝึกอบรมและให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อให้การจัด
ฝึกอบรมที่จะมีขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะต้องมีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของ
พนักงานก่อนการจัดฝึกอบรม

5. นอกจากการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานแล้ว การ
จัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ยังส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารมีการจัดการ
แรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งมีการปรึกษาหารือร่วมกัน
เพื่อสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจย่อมส่งผลให้ความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานดี
ขึ้นและยังเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วย

6. จากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าพนักงานหรือการรวมกลุ่มของพนักงานเป็นสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของพนักงานในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้ฝ่ายบริหารได้รับรู้และดำเนินการแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารควรให้สหภาพแรงงานหรือตัวแทนพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และส่งเสริมการรวมกลุ่มของพนักงานหรือส่งเสริมความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและฝ่ายพนักงาน อันเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการยกระดับผลิตภาพแรงงาน

7. จากการวิเคราะห์ที่พบว่าโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานที่รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดขึ้นได้เอง ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นภาครัฐควรให้รัฐวิสาหกิจมีอิสระในการกำหนดค่าตอบแทนขึ้นได้เอง เพราะนอกจากการกำหนดค่าตอบแทนเองได้จะเป็นการจูงใจให้พนักงานแสดงความสามารถของตนแล้วยังช่วยส่งเสริมผลิตภาพแรงงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้กำหนดการวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง และใช้ตัวแปรที่มีความเหลื่อมล้ำของเวลา ซึ่งอาจทำให้ความสัมพันธ์ของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลิตภาพแรงงานเกิดความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ตัวแปรที่มีความสอดคล้องและอยู่ในช่วงเวลาเดียวกัน นอกจากนี้หากมีข้อมูลการจัดการแรงงานสัมพันธ์และผลิตภาพแรงงานแบบอนุกรมเวลาที่มีมากเพียงพอ การวิจัยจะมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้นหากมีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอนุกรมเวลา

2. ในการวิจัยครั้งนี้การจัดการแรงงานสัมพันธ์ได้วัดจากความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดเป็นตัวแปรแทน แต่การจัดการแรงงานสัมพันธ์สามารถกำหนดตัวแปรแทนตัวอื่นได้ เช่น จำนวนการเรียกร้องของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การพิพาททางแรงงาน การนัดหยุดงานและการเลิกจ้าง เป็นต้น อีกทั้งผลิตภาพแรงงานการวิจัยครั้งนี้ได้วัดจากผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานเป็นตัวแปรแทน ซึ่งผลิตภาพแรงงานสามารถกำหนดตัวแปรแทนตัวอื่นได้เช่นกัน อาทิ ผลิตภาพแบบรวม (Total Productivity) มูลค่าเพิ่มของแรงงาน (Value Added of Labor) และผลิตภาพค่าจ้างแรงงาน (Wage Productivity) เป็นต้น

3. ในการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์จากข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้านต่างๆ ในทัศนะของพนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น ไม่ได้รวบรวมข้อมูลใดๆ ในทัศนะของผู้บริหารสูงสุดแต่อย่างใด ดังนั้นการวิจัยจะสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นหากมีการสะท้อนการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงานในทัศนะของผู้บริหารสูงสุดด้วย

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. 2533. รายงานผลการศึกษาวิจัยผลกระทบของการเกิดปัญหา
แรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจภาคเอกชน. กรุงเทพมหานคร:
กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย.

ณัฐพัชร ถ้อยประดิษฐ์พงษ์. 2548. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยกับการเพิ่มผลผลิตภาพ.
(Online). Available: www.ftpi.or.th/dwnld/pworld/pw48/48_research.pdf.

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.
2543.

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546. เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์หน่วยที่ 1-15.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ. 2543. โครงการดัชนีผลผลิตภาพแรงงาน.. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี.

_____. 2547. รายงานฉบับสมบูรณ์การศึกษาวิจัยผลผลิตภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง
ที่แท้จริงและอัตราจ้างงาน และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง. 2547. รายงานผลการดำเนินงาน
(Online). Available: http://203.150.63.41/sepo_web/general/2.62546.html.

_____. 2547. รัฐวิสาหกิจที่ผู้บริหารสูงสุดใช้ระบบสัญญาจ้าง. สำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง. (อัดสำเนา)

สำนักวิจัยสภาพและหลักทรัพย์ของรัฐ กระทรวงการคลัง. 2544. **คู่มือระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ.**

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน. 2547. **รายชื่อที่ตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.** กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

_____. 2548. **ข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2543-2546.** กระทรวงแรงงาน. (อัดสำเนา)

อนุเทพ กิจประทาน. 2539. **ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมของประเทศ ไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Anonymous. 2005. **Scales and Standard Measures** (Online). Available:

<http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/standard.htm>.

Clark B. Kim. 1984. "Unionization and Firm Performance: The Impact on Profits, Growth and Productivity". **The American Economic Review** 74 (December): 893-919.

Hasegawa Kaoru. 1996. "Labor-Management Cooperation and the Role of Management".

Labor-Management Cooperation from Labor Disputes to Cooperation (November): 23-30.

Nicolas Outlon. 1990. "Labor Productivity in UK Manufacturing in the 1970s and in the

1980s". **National Institute Economic Review** (May): 71-79. อ้างถึงใน สุมาลี สันติพล
วุฒิ และคณะ. 2543. **โครงการดัชนีผลิตภาพแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี.

Ronald G. Ehrenberg. 1984. **Labor Economics and Labor Relations.** Scott: Glenview.

Santipollavut Sumalee. 2002. **The Relationships between Quality of Life and Labour**

Productivity on the Path of Sustainable Development. Bangkok: Ph.D. Dissertation,

Population and Development, National Institute of Development Administration.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รัฐวิสาหกิจที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ ก รัฐวิสาหกิจที่ใช้ในการวิจัย

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้ พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2543*	รัฐวิสาหกิจที่ผู้บริหาร สูงสุดมาจากการสรรหา และวันเริ่มต้นสัญญา จ้างครั้งแรก**	รัฐวิสาหกิจที่มีการ จัดตั้งสหภาพ แรงงาน***	รัฐวิสาหกิจ เป้าหมายในการ วิจัยครั้งนี้
สาขาส่งงาน			
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1 ต.ค. 2545	/	/
2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	2 ต.ค. 2545	/	/
3. การไฟฟ้านครหลวง	3 ต.ค. 2544	/	/
4. บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)	10 ส.ค. 2546	/	/
5. บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด	/	x	x
สาขาส่ง			
1. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	2 พ.ค. 2545	/	/
2. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	22 ส.ค. 2544	/	/
3. การรถไฟแห่งประเทศไทย	1 ส.ค. 2545	/	/
4. การท่าเรือแห่งประเทศไทย	7 ก.พ. 2545	/	/
5. บริษัท ขนส่ง จำกัด	1 ก.ค. 2545	/	/
6. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	1 พ.ย. 2544	/	/
7. บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย	1 ต.ค. 2545	/	/
8. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	21 ม.ค. 2548	/	/
9. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์	8 ก.พ. 2545	/	/
10. สถาบันการบินพลเรือน	รอกณะรัฐมนตรีอนุมัติ	/	/
11. การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย	X	/	x
12. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด	X	x	x
13. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด	8 ก.พ. 2545	x	x
สาขาสื่อสาร			
1. บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	1 ต.ค. 2545	/	/
2. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	X	/	x
3. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)	16 มิ.ย. 2547	/	/
4. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)	17 ก.ค. 2545	/	/

ตารางผนวกที่ ก (ต่อ)

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้ พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ ฉบับใหม่ พ.ศ. 2543*	รัฐวิสาหกิจที่ผู้บริหาร สูงสุดมาจากการสรรหา และวันเริ่มต้นสัญญา จ้างครั้งแรก**	รัฐวิสาหกิจที่มีการ จัดตั้งสหภาพ แรงงาน***	รัฐวิสาหกิจ เป้าหมายในการ วิจัยครั้งนี้
สาขาสาธารณูปการ			
1. การประปาส่วนภูมิภาค	23 พ.ย. 2547	/	/
2. การประปานครหลวง	22 พ.ย. 2545	/	/
3. การเคหะแห่งชาติ	1 ต.ค. 2545	/	/
4. องค์การจัดการน้ำเสีย	x	x	x
สาขาอุตสาหกรรม			
1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	17 ก.ค. 2546	/	/
2. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด	2 ก.พ. 2547	/	/
3. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	24 ธ.ค. 2547	/	/
4. องค์การฟอกหนัง	x	/	x
5. องค์การแบตเตอรี่	16 พ.ย. 2544	/	/
6. องค์การสุรา กรมสรรพสามิต	10 ต.ค. 2543	/	/
7. โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	15 ก.ค. 2547	x	x
8. โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต	X	x	x
สาขาพาณิชย์และการบริการ			
1. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	11 ก.ย 2545	/	/
2. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	4 พ.ย. 2546	/	/
3. องค์การคลังสินค้า	X	/	x
4. องค์การตลาด	อยู่ระหว่างการสรรหา	x	x
5. บริษัท ไทยแลนด์ พรีเมียม การ์ด จำกัด	x	x	x
6. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด	x	x	x
สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ			
1. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง แห่งประเทศไทย	x	/	x
2. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	22 ต.ค. 2544	/	/
3. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	31 ส.ค. 2547	/	/
4. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร	x	/	x

ตารางผนวกที่ ก (ต่อ)

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้ พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ ฉบับใหม่ พ.ศ. 2543*	รัฐวิสาหกิจที่ผู้บริหาร สูงสุดมาจากการสรรหา และวันเริ่มต้นสัญญา จ้างครั้งแรก**	รัฐวิสาหกิจที่มีการ จัดตั้งสหภาพ แรงงาน***	รัฐวิสาหกิจ เป้าหมายในการ วิจัยครั้งนี้
สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ (ต่อ)			
5. องค์การสวนยาง	22 ต.ค. 2544	/	/
6. องค์การสะพานปลา	27 ต.ค. 2545	/	/
7. องค์การสวนพฤกษศาสตร์	x	x	x
สาขาสังคมและเทคโนโลยี			
1. องค์การเภสัชกรรม	1 ต.ค. 2544	/	/
2. สำนักงานขนานเคราะห์	19 ต.ค. 2544	/	/
3. องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ	1 ต.ค. 2546	x	x
4. การกีฬาแห่งประเทศไทย	1 พ.ย. 2544	/	/
5. องค์การสวนสัตว์	2 พ.ค. 2546	x	x
6. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย	8 ก.ย. 2543	/	/
สาขาสถาบันการเงิน			
1. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	9 ก.ค. 2544	/	/
2. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	20 ต.ค. 2547	/	/
3. ธนาคารออมสิน	7 ม.ค. 2547	/	/
4. ธนาคารอาคารสงเคราะห์	1 ต.ค. 2545	/	/
5. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมแห่งประเทศไทย	1 พ.ย. 2546	x	x
6. บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	1 ต.ค. 2545	x	x
7. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย	7 พ.ค. 2545	x	x
8. บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน	1 มิ.ย. 2544	x	x
9. บริษัท บริหารสินทรัพย์ สุโขวิทย์ จำกัด	1 พ.ย. 2543	x	x
10. กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา สถาบันการเงิน	x	x	x

ตารางผนวกที่ ก (ต่อ)

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้ พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2543*	รัฐวิสาหกิจที่ผู้บริหาร สูงสุดมาจากการสรรหา และวันเริ่มต้นสัญญา จ้างครั้งแรก**	รัฐวิสาหกิจที่มีการ จัดตั้งสหภาพ แรงงาน***	รัฐวิสาหกิจ เป้าหมายในการ วิจัยครั้งนี้
สาขาสถาบันการเงิน (ต่อ)			
11. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาด ย่อมแห่งประเทศไทย	/	x	x
12. บริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย	17 ก.ค. 2546	x	x
รวมทั้งสิ้น	52	45	39

หมายเหตุ: / หมายถึง เป็นรัฐวิสาหกิจที่ใช้ในการวิจัย x หมายถึง ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจที่ใช้
ในการวิจัย

ที่มา: * สำนักแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2547

** สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2547

***สำนักแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2547

รัฐวิสาหกิจเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 39 แห่ง แต่ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross section) ในปี พ.ศ. 2546 เพียง 37 แห่ง โดยตัดรัฐวิสาหกิจออกจากรัฐวิสาหกิจเป้าหมายออก 2 แห่งคือ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อันเนื่องจากว่า บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เดิมเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการรวมอยู่กับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แต่เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แปรสภาพ กสท ตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม จึงแยกกิจการเป็น 2 บริษัทดังกล่าว ส่วนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ไม่มีการรายงานงบการเงินที่ผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในปี พ.ศ. 2546 การวิจัยครั้งนี้ต้องศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในปี พ.ศ. 2546 ข้อมูลของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่สามารถสะท้อนผลิตภาพแรงงานในปี พ.ศ. 2546 ได้จึงไม่นำบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยชั้นการผลิตของรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรัฐวิสาหกิจ

ตารางผนวกที่ ข ผลการวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตของรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรัฐวิสาหกิจ

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาพลังงาน			
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย	การไฟฟ้านครหลวง	บริษัท ปตท. (จำกัด) มหาชน
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	37.392 (1.186)	83.333 (28.123)**	22.166 (1.451)	-26.101 (-1.269)
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	0.555 (2.119)*	0.026 (0.222)	0.374 (1.393)	1.167 (1.951)*
จำนวนแรงงานทั้งหมด (lnL)	-2.534 (-1.850)	-5.623 (-34.860)***	-0.685 (-0.723)	2.841 (2.489)**
R ²	0.983	0.999	0.967	0.547
Adjusted R ²	0.975	0.998	0.935	0.396
F-statistic	117.611 (0.000)***	1439.611 (0.000)***	29.967 (0.032)**	3.626 (0.092)*
D.W.	2.892	3.285	1.945	2.403

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาขนส่ง				
	บริษัท การบินไทย (จำกัด) มหาชน	องค์การขนส่ง มวลชนกรุงเทพ	การรถไฟ แห่งประเทศไทย	การทำเรือ แห่งประเทศไทย	บริษัท ขนส่ง (จำกัด)
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	-19.045 (-2.045)*	11.932 (6.923)**	21.174 (4.368)**	36.011 (22.253)***	28.574 (15.841)***
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	0.219 (0.403)	0.025 (1.817)	0.160 (1.729)	-0.167 (-4.858)**	-5.333 (-8.087)***
จำนวนแรงงานทั้งหมด(lnL)	3.880 (2.623)**	1.019 (5.539)**	-0.275 (-1.004)	-1.161 (-10.841)***	0.481 (1.600)
R ²	0.791	0.960	0.954	0.987	0.956
Adjusted R ²	0.727	0.921	0.908	0.975	0.931
F-statistic	11.389 (0.009)***	24.424 (0.039)**	20.958 (0.045)**	82.164 (0.012)**	48.498 (0.000)***
D.W.	2.116	3.279	2.202	2.173	1.972

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาขนส่ง (ต่อ)				
	บริษัท ท่าอากาศยานไทย (จำกัด) มหาชน	บริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย	การทางพิเศษ แห่งประเทศไทย	องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์	สถาบันการบิน พลเรือน
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	38.021 (8.875)***	14.612 (3.579)**	-26.246 (-0.417)	16.474 (8.673)***	15.915 (2.551)*
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	0.183 (0.981)	-1.471 (-5.726)**	0.488 (0.206)	-0.084 (-0.470)	-0.891 (-2.295)*
จำนวนแรงงานทั้งหมด(lnL)	-2.409 (-14.471)***	4.923 (8.006)***	4.393 (3.121)**	0.703 (3.599)**	3.585 (3.409)**
R ²	0.977	0.942	0.625	0.967	0.745
Adjusted R ²	0.967	0.913	0.501	0.946	0.618
F-statistic	106.480 (0.000)***	32.560 (0.003)***	5.018 (0.050)**	45.186 (0.005)***	5.872 (0.064)*
D.W.	2.941	2.699	0.538	2.886	2.806

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาสื่อสาร		สาขาสารสนเทศ		
	บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น (จำกัด) มหาชน	บริษัท อสทม (จำกัด) มหาชน	การประปา ส่วนภูมิภาค	การประปา นครหลวง	การเคหะแห่งชาติ
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	35.762 (7.515)***	-5.995 (-0.346)	15.419 (1.111)	25.704 (5.570)**	38.305 (11.518)***
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	0.250 (1.426)	-0.231 (-0.340)	0.575 (2.352)*	0.233 (1.925)	0.100 (2.062)*
จำนวนแรงงานทั้งหมด(lnL)	-1.775 (-2.844)**	4.573 (2.207)*	-0.765 (-0.824)	0.961 (4.511)**	1.901 (5.224)***
R ²	0.628	0.553	0.960	0.988	0.845
Adjusted R ²	0.479	0.329	0.941	0.977	0.783
F-statistic	4.221 (0.084)*	2.477 (0.199)	48.955 (0.001)***	83.392 (0.011)**	13.652 (0.009)***
D.W.	2.271	1.891	2.607	2.096	1.981

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาอุตสาหกรรม				
	โรงงานยาสูบ	บริษัทไม้อัดไทย (จำกัด)	การนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย	องค์การเบตเตอร์รี่	องค์การสุรา
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	10.456 (2.021)	43.652 (7.135)***	32.610 (15.467)***	16.789 (6.460)**	-56.027 (-1.318)
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	0.949 (3.160)*	-0.072 (-1.363)	0.001 (0.139)	-0.021 (-0.055)	1.501 (1.270)
จำนวนแรงงานทั้งหมด(lnL)	-0.843 (-3.283)**	-3.155 (-3.998)**	-1.700 (-5.479)**	0.468 (0.395)	8.770 (1.862)
R ²	0.745	0.818	0.927	0.301	0.540
Adjusted R ²	0.618	0.728	0.879	-0.397	0.233
F-statistic	5.856 (0.064)*	9.034 (0.032)**	19.261 (0.019)**	0.430 (0.698)	1.762 (0.311)
D.W.	2.950	2.615	2.166	3.471	1.188

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาพาณิชย์และการบริการ		สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ		
	การท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย	สำนักงานสลากกิน แบ่งรัฐบาล	องค์การส่งเสริมกิจการ โคนมแห่งประเทศไทย	องค์สวนยาง	องค์การ สะพานปลา
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	-144.429 (-2.131)	7.768 (0.984)	43.899 (13.643)***	-63.067 (-3.302)**	40.063 (45.268)***
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	0.739 (1.363)	0.209 (4.151)**	-0.194 (-1.412)	1.711 (3.366)**	-2.760 (-30.169)***
จำนวนแรงงานทั้งหมด(lnL)	21.648 (2.510)*	1.437 (1.329)	-2.615 (-6.269)***	7.929 (4.220)**	5.931 (29.016)***
R ²	0.707	0.818	0.932	0.828	0.997
Adjusted R ²	0.513	0.727	0.899	0.743	0.995
F-statistic	3.634 (0.157)	8.996 (0.033)**	27.762 (0.004)***	9.677 (0.029)**	459.725 (0.002)***
D.W.	3.051	2.193	2.833	2.604	3.041

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาสังคมและเทคโนโลยี			
	องค์การเกษตรกรรม	การกีฬาแห่งประเทศไทย	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	สำนักงานขนานุเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	19.311 (3.081)**	9.357 (3.476)**	-4.232 (-1.152)	-2.094 (-0.453)
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	-0.093 (-0.306)	0.142 (1.128)	0.401 (2.197)	0.442 (2.074)*
จำนวนแรงงานทั้งหมด (lnL)	0.602 (1.973)*	0.707 (1.535)	2.002 (5.883)***	2.186 (5.166)***
R ²	0.439	0.609	0.947	0.900
Adjusted R ²	0.214	0.453	0.912	0.851
F-statistic	1.957 (0.235)	3.908 (0.095)*	27.057 (0.012)**	18.199 (0.009)***
D.W.	2.773	2.944	2.371	1.806

ตารางผนวกที่ ข (ต่อ)

ค่าคงที่/ตัวแปรอิสระ	สาขาสถาบันการเงิน			
	ธนาคารกรุงไทย (จำกัด) มหาชน	ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร	ธนาคารออมสิน	ธนาคารอาคารสงเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์
ค่าคงที่	38.497 (10.891)***	-2.439 (-0.107)	-37.763 (-1.618)	-88.429 (-4.367)***
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (lnK)	-1.344 (-35.371)***	2.689 (2.848)**	1.541 (2.229)*	2.782 (3.847)**
จำนวนแรงงานทั้งหมด (lnL)	1.817 (5.478)***	-3.582 (-2.660)**	2.930 (2.883)**	6.853 (3.194)**
R ²	0.997	0.727	0.624	0.861
Adjusted R ²	0.995	0.611	0.474	0.805
F-statistic	735.634 (0.000)***	6.512 (0.040)**	4.154 (0.086)*	15.526 (0.007)***
D.W.	1.477	2.064	1.378	2.236

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ที่มา: จากการคำนวณของผู้วิจัย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่า t-statistics

ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

(Multicollinearity) โดยใช้ Correlation Matrix

ผลการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีอิทธิพลต่อ

ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ตารางผนวกที่ ค1 ผลการทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ Correlation Matrix

	EN	LR	MN	SK	SR	ST	UN	DUMMY
EN	1.00000000	0.65958144	0.66721578	0.65788471	-0.14631883	-0.20193762	-0.27525453	-0.23631536
LR	0.65958144	1.00000000	0.68074774	0.67978329	-0.19911906	-0.26260724	-0.37661096	-0.28350762
MN	0.66721578	0.68074774	1.00000000	0.62672343	-0.13750457	-0.12774308	-0.23921449	-0.15543786
SK	0.65788471	0.67978329	0.62672343	1.00000000	-0.10915007	-0.17042286	-0.29075633	-0.13134623
SR	-0.14631883	-0.19911906	-0.13750457	-0.10915007	1.00000000	-0.13711669	0.54439382	0.32540585
ST	-0.20193762	-0.26260724	-0.12774308	-0.17042286	-0.13711669	1.00000000	-0.02591850	-0.17054134
UN	-0.27525453	-0.37661096	-0.23921449	-0.29075633	0.54439382	-0.02591850	1.00000000	0.29064391
DUMMY	-0.23631536	-0.28350762	-0.15543786	-0.13134623	0.32540585	-0.17054134	0.29064391	1.00000000

ที่มา: จากการคำนวณของผู้วิจัย

ตารางผนวกที่ ๑๒ ผลการวิเคราะห์การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีอิทธิพลต่อ
ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานในระดับภาพรวมของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			
	แบบจำลองที่ 1	แบบจำลองที่ 2	แบบจำลองที่ 3	แบบจำลองที่ 4
ค่าคงที่	-11,638,822.0 (-1.518)	565,323.0 (0.088)	10,223,049.0 (2.726)**	239,736.8 (0.073)
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้าน การพัฒนาทักษะแรงงาน (SK)	996,680.8 (5.272)***	452,656.7 (2.749)***	175,335.5 (2.009)*	400,174.6 (2.600)*
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้าน การบริหารจัดการ (MN)	68,705.66 (0.182)	-	47,647.0 (0.453)	-
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN)	-707,574.3 (-3.053)***	-351,103.5 (-2.062)**	-125,798.0 (-1.854)*	-316,509.0 (-2.001)*
ความคิดเห็นที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในด้าน การจัดการแรงงานสัมพันธ์ (LR)	-224,013.8 (-1.009)	-82,017.0 (-0.439)	248,507.5 (2.573)**	-29,503.34 (-0.172)*
จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (UN)	210.458 (0.427)	-41.492.0 (-0.127)	15,119.79 (6.382)***	-100.650 (-0.334)*
อายุการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (ST)	134,679.2 (1.037)	34,542.26 (0.355)	-56,303.54 (-0.772)	-
จำนวนแรงงานที่ออกจากงาน (SR)	-9,358.623 (-4.118)***	-8,844.587 (-4.166)***	-675,036.0 (-6.983)***	-9,845.218.0 (-4.976)**
ตัวแปรหุ่น (D)	-	-	33,062,230.0 (8.129)***	8,864,955.0 (2.213)**
R ²	0.760	0.553	0.9883	0.717
Adjusted R ²	0.698	0.457	0.9764	0.635
F-statistic	11.113***	5.772***	910.925***	7.544***
D.W.	1.741	2.165	1.906	2.101
n	36	36	36	36

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า t-statistics

* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

*** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

ที่มา: จากการคำนวณของผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของผู้บริหารสูงสุดและบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน
และขั้นวิ้งของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี

ตารางผนวกที่ 1 อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี

รัฐวิสาหกิจ	อัตราเงินเดือน	
	ขั้นที่	เงินเดือน (บาท)
1. การไฟฟ้านครหลวง	57	96,720
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	57	96,720
3. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	53	81,620
4. การรถไฟแห่งประเทศไทย	56	96,720
5. การท่าเรือแห่งประเทศไทย	54	85,170
6. บริษัท ขนส่ง จำกัด	53	81,620
7. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	53	81,620
8. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์	51	74,800
9. สถาบันการบินพลเรือน	48	65,220
10. การประปาส่วนภูมิภาค	55	88,870
11. การประปานครหลวง	55	88,870
12. การเคหะแห่งชาติ	53	81,620
13. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	52	78,200
14. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด	51	74,800
15. การนิคมอุตสาหกรรม	50	71,620
16. องค์การเบตเตอร์รี่	46	58,980
17. องค์การสุรา	48	65,220
18. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	50	71,620
19. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	49	68,400
20. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	51	74,800
21. องค์การสวนยาง	48	65,220
22. องค์การสะพานปลา	47	62,080
23. องค์การเภสัชกรรม	53	81,620
24. การกีฬาแห่งประเทศไทย	50	71,620
25. สถานชานูเคราะห์	50	71,620
26. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	56	92,720
27. ธนาคารออมสิน	56	92,720

หมายเหตุ: รัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดได้เอง 10 แห่ง คือการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัท ปตท จำกัด บริษัทการบินไทย จำกัด บริษัทท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัท อสมท จำกัด สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ธนาคารกรุงไทย จำกัด และธนาคารอาคารสงเคราะห์

ที่มา: สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กระทรวงการคลัง (2547)

ตารางผนวกที่ ๒ บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและขั้นวิ่งของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ขั้นที่	เงินเดือน (บาท)	ขั้นวิ่งขั้นละ (บาท)	ขั้นที่	เงินเดือน (บาท)	ขั้นวิ่งขั้นละ (บาท)
1	4,880	-	17	10,150	580
1.5	4,880	-	17.5	10,440	595
2	4,880	-	18	10,730	610
2.5	4,880	-	18.5	11,035	630
3	4,880	-	19	11,340	650
3.5	4,880	-	19.5	11,665	675
4	4,880	280	20	11,990	700
4.5	5,020	285	20.5	12,340	725
5	5,160	290	21	12,690	750
5.5	5,305	300	21.5	13,065	775
6	5,450	310	22	13,440	800
6.5	5,605	320	22.5	13,840	825
7	5,760	330	23	14,240	850
7.5	5,925	340	23.5	14,665	875
8	6,090	350	24	15,090	900
8.5	6,265	360	24.5	15,540	930
9	6,440	370	25	15,990	960
9.5	6,625	385	25.5	16,470	1,000
10	6,810	400	26	16,950	1,040
10.5	7,010	415	26.5	17,470	1,080
11	7,210	430	27	17,990	1,120
11.5	7,425	445	27.5	18,550	1,165
12	7,640	460	28	19,110	1,210
12.5	7,870	470	28.5	19,715	1,255
13	8,100	480	29	20,320	1,300
13.5	8,340	490	29.5	20,970	1,350
14	8,580	500	30	21,620	1,400
14.5	8,830	510	30.5	22,320	1,450
15	9,080	520	31	23,020	1,500
15.5	9,340	535	31.5	23,770	1,560
16	9,600	550	32	24,520	1,620

ตารางผนวกที่ ๖2 (ต่อ)

ชั้นที่	เงินเดือน (บาท)	ขั้นวิ้งขั้นละ (บาท)	ชั้นที่	เงินเดือน (บาท)	ขั้นวิ้งขั้นละ(บาท)
16.5	9,875	565	32.5	25,330	1,680
33	26,140	1,740	46	58,980	3,100
33.5	27,010	1,805	46.5	60,530	3,120
34	27,880	1,870	47	62,080	3,140
34.5	28,815	1,930	47.5	62,650	3,160
35	29,750	1,990	48	65,220	3,180
35.5	30,745	2,030	48.5	66,810	3,200
36	31,740	2,070	49	68,400	3,220
36.5	32,775	2,110	49.5	70,010	3,240
37	33,810	2,150	50	71,620	3,260
37.5	34,885	2,265	50.5	73,250	3,290
38	35,960	2,380	51	74,880	3,320
38.5	37,150	2,580	51.5	76,540	3,370
39	38,340	2,780	52	78,200	3,420
39.5	39,730	2,840	52.5	79,910	3,485
40	41,120	2,900	53	81,620	3,550
40.5	42,570	2,915	53.5	83,395	3,625
41	44,020	2,930	54	85,170	3,700
41.5	45,485	2,945	54.5	87,020	3,775
42	46,950	2,960	55	88,870	3,850
42.5	48,430	2,975	55.5	90,795	3,925
43	49,910	2,990	56	92,720	4,000
43.5	51,405	3,005	56.5	94,720	4,100
44	52,900	3,020	57	96,720	4,200
44.5	54,410	3,040	57.5	98,820	-
45	55,920	3,060	58	100,920	-
45.5	57,450	3,080			

ที่มา: สำนักวิจัยสภาพิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กระทรวงการคลัง (2544)

ภาคผนวก จ

จำนวนพนักงานที่ออกจากงานด้วยสาเหตุต่างๆ ในปีพ.ศ. 2546

ตารางผนวกที่ จ จำนวนพนักงานที่ออกจากงานด้วยสาเหตุต่างๆ ในปี พ.ศ. 2546

(หน่วย: คน)

รัฐวิสาหกิจ	ให้ออก/เลิกจ้าง/ปลดออก	ลาออก	ครบเกษียณอายุ	เกษียณอายุก่อนกำหนด	รวม
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	-	203	201	-	404
2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	232	1,546	437	3,414	5,629
3. การไฟฟ้านครหลวง	12	11	192	277	492
4. บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)	74	29	40	-	143
5. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	-	-	-	-	436*
6. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	755	345	145	-	1,245
7. การรถไฟแห่งประเทศไทย	32	-	321	-	353
8. การท่าเรือแห่งประเทศไทย	7	-	92	-	99
9. บริษัท ขนส่ง จำกัด	7	55	24	150	236
10. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	5	-	42	43	90
11. บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย	na	na	na	na	na
12. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	7	161	3	-	171
13. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์	20	149	-	-	169
14. สถาบันการบินพลเรือน	-	8	3	-	11
15. บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	-	-	-	-	455*

ตารางผนวกที่ จ (ต่อ)

(หน่วย: คน)

รัฐวิสาหกิจ	ให้ออก/เลิกจ้าง/ปลดออก	ลาออก	ครบเกษียณอายุ	เกษียณอายุก่อนกำหนด	รวม
16. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)	2	22	8	63	95
17. การประปาส่วนภูมิภาค	18	17	136	136	307
18. การประปานครหลวง	2	14	151	76	243
19. การเคหะแห่งชาติ	-	-	-	-	23*
20. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	20	29	103	-	152
21. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด	8	12	20	23	63
22. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	28	10	-	18	56
23. องค์การสุรา	1	-	-	-	1
24. องค์การเบตเตอร์รี่	1	5	9	20	35
25. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	-	18	4	6	28
26. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	-	8	26	-	34
27. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	7	24	3	-	34
28. องค์การสวนยาง	-	-	-	-	18*
29. องค์การสะพานปลา	-	-	-	-	14*

ตารางผนวกที่ จ (ต่อ)

(หน่วย: คน)

รัฐวิสาหกิจ	ให้ออก/เลิกจ้าง/ปลดออก	ลาออก	ครบเกษียณอายุ	เกษียณอายุก่อนกำหนด	รวม
30. องค์การเภสัชกรรม	-	-	-	-	129*
31. สำนักงานธนาคุณเคราะห์	-	1	5	5	6
32. การกีฬาแห่งประเทศไทย	-	10	6	4	20
33. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	-	-	-	-	41*
34. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	-	190	-	190	380
35. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	20	57	29	-	106
36. ธนาคารออมสิน	11	20	23	-	54
37. ธนาคารอาคารสงเคราะห์	-	-	-	-	23*
รวม	1,286	2,946	2,147	4,740	12,258

หมายเหตุ: * หมายถึง ไม่สามารถแยกสาเหตุการออกจากงานได้

na หมายถึง ไม่มีข้อมูล

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

รหัสรัฐวิสาหกิจ

ฉบับ



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงานลูกจ้าง

โครงการแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

โดยผู้บริหารสูงสุดจากการจ้าง

ดำเนินการโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือกรอกข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงที่ท่านเห็นสมควร และขอความกรุณาจากท่านโปรดกรอกข้อความในแบบสำรวจอย่างสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะรักษาข้อมูลของท่านไว้ด้วยความลับที่สุดโดยจะนำมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ เพื่อการศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจโดยผู้บริหารสูงสุดจากการจ้าง เป็นสำคัญ
คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์.....

หมายเหตุ: ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ
โดยผู้บริหารสูงสุดจากการจ้าง จากสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน □ เพื่อระบุคะแนนที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น) มากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

2. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างให้การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

3. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความสามารถในการพัฒนา คัดเลือก และรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่กับองค์กร ได้ดีกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

4. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการท้าทายทางการตลาดมาใช้ในการบริหารงานมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

5. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และมีวิสัยทัศน์มากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

6. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงานและรูปแบบการให้บริการของรัฐวิสาหกิจที่ท่านทำงานอยู่มากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

7. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง มีมุมมองในการบริหารระดับสากลทั้งในด้านการตลาด ทรัพยากร และศักยภาพองค์กร ได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

8. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความสามารถในการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

9. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบและการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานทุกระดับมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

10. ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนที่ทันสมัย ครบคลุม และครบถ้วน มากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

11. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีกระบวนการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับหลักประชาธิปไตย และความเสมอภาคเท่าเทียมกันของพนักงานทุกระดับมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

12. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความสามารถในการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งกับผู้ร่วมลงทุนและพนักงาน ได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

13. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีรูปแบบการติดตามและประเมินผลการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

14. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรและกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของรัฐวิสาหกิจที่ท่านทำงานอยู่มากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

15. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความสามารถในการนำองค์กรให้สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุลและสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

16. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กรให้สังคมยอมรับและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรในทุกสถานการณ์ได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

17. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการบริหารงานและการให้บริการของรัฐวิสาหกิจที่ท่านทำงานอยู่ได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

18. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างสามารถบริหารสินทรัพย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบระเบียบและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและพนักงานทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

19. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีการบริหารงานที่คำนึงถึงและให้ความเคารพต่อสังคมและวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพขององค์กรมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

20. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความสามารถในการสื่อสารความคิด แนวคิดและวิสัยทัศน์ที่มีความสลับซับซ้อนให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าใจได้ดีกว่าหรือด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

ด้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 ดีกว่า

เนื่องจาก.....

21. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยยึดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งการรับรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารและการจัดการมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้งเพียงใด

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

22. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างให้ความสำคัญกับและตอบสนองความต้องการและปัญหาความเดือดร้อนของพนักงานทุกระดับอย่างเป็นธรรมมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

23. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความเป็นกันเองและดูแลเอาใจใส่กับพนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

24. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานทุกระดับมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 มากกว่า

เนื่องจาก.....

25. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของสหภาพแรงงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

มากกว่า

เนื่องจาก.....

26. โดยภาพรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมากกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

มากกว่า

เนื่องจาก.....

27. ท่านคิดว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างสามารถสร้างแรงบันดาลใจในเชิงสร้างสรรค์และสามารถจูงใจให้พนักงานทุกระดับเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ได้ดีกว่าหรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง

น้อยกว่า

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

ดีกว่า

เนื่องจาก.....

28. ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยจะรักษาข้อมูลของท่านไว้ด้วยความลับที่สุดโดยจะนำมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ เพื่อการศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจโดยผู้บริหารสูงสุดมาจากการจ้าง เป็นสำคัญ
ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

วันที่สัมภาษณ์.....

ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2546

พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตราที่ 1-7

พระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2543 เป็นปีที่ 55 ในรัชกาลปัจจุบัน

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

[รก.2543/31ก/1/7 เมษายน 2543]

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดเสรีภาพในเคหสถาน และการจำกัดเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 35 และ มาตรา 45 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา 5 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้ง รัฐวิสาหกิจนั้นหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่รัฐวิสาหกิจที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 6 ในพระราชบัญญัตินี้

"รัฐวิสาหกิจ" หมายความว่า

- (1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือ กิจการของรัฐบาลตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ
- (2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมือง ที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

"นายจ้าง" หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง ให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย

"ฝ่ายบริหาร" หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือ ลูกจ้าง อัน

เกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับ สหภาพ
แรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับ สภาพการ
จ้าง

"ปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อ
พิพาทแรงงาน

"นัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เหนื่อยงานหรือถ่วงงาน เพื่อให้
การดำเนินงานบางส่วน หรือทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจต้องหยุดชะงักหรือช้าลง

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัตินี้

"สหพันธ์แรงงาน" หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตาม
พระราชบัญญัตินี้

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

"นายทะเบียน" หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมาย

"พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ ปฏิบัติการตาม
พระราชบัญญัตินี้

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตาม พระราชบัญญัตินี้

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการ ตาม
พระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงาน
เจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 1 คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์"
ประกอบด้วยรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม
เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็น
กรรมการ โดยตำแหน่งและกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคนและ ฝ่ายลูกจ้างห้า
คน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายนายจ้างตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ผู้ว่าราชการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ

ฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งในระหว่าง ประชามติสภาพแรงงานด้วยกัน การเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 9 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 10 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม มาตรา 9 กรรมการซึ่ง รัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือมีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (4) พ้นจากการเป็นนายจ้างหรือพ้นจากการเป็นประมัตติสภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรี แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างและให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ ของกรรมการซึ่งตนแทน

การแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก่อนครบวาระของกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ให้แต่งตั้งจากประมัตติสภาพแรงงาน ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งคราวที่ กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระได้รับเลือกตั้ง

มาตรา 11 ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้ว แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 12 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า ึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย ฝ่ายละหนึ่งคน จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้ แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
- (2) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้
- (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และ มาตรา 28
- (4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม มาตรา 31
- (5) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไต่สวนข้อพิพาทแรงงานก่อนมี คำวินิจฉัยชี้ขาดตาม มาตรา 31 วรรคห้า
- (6) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตาม มาตรา 38
- (7) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตาม มาตรา 39
- (8) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม กฎหมาย
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (1) เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก คณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตาม มาตรา 13 (2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและ คณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา 14 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินห้าคน เป็นที่ปรึกษา ของคณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 15 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือ ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 16 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงาน

เจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือสำนักงานของนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถาม หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 17 คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา 18 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด 2 คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

มาตรา 19 ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ประกอบด้วยกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น แต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของ รัฐวิสาหกิจนั้น ตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งแต่งตั้งจากสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในรัฐวิสาหกิจนั้นตามที่สหภาพแรงงาน เสนอ มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเป็นกรรมการ

ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดหรือในระหว่างที่สหภาพแรงงาน ต้องเลิกไปตาม **มาตรา 65** ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างที่มีใช้ฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ

ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าจะ สามารถเลือกตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา 20 กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 21 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม มาตรา 20 กรรมการกิจการ สัมพันธ์ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือเมื่อรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทน ใหม่ สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
- (5) พ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเมื่อสหภาพแรงงานเห็นควร ให้มี การเปลี่ยนผู้แทนใหม่หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้าง สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้ง กรรมการ กิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับ วาระที่เหลืออยู่ ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา 22 ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ หนึ่งครั้ง และให้นำความใน มาตรา 12 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดย อนุโลม

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามร้องขอ ให้คณะ กรรมการกิจการ สัมพันธ์จัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

มาตรา 23 ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของ รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- (2) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น
- (3) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจนั้น
- (4) ประึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึง การร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- (5) ประึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

มาตรา 24 ให้นายจ้างอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ กิจการสัมพันธ์ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงาน ตามอำนาจ

หน้าที่ต่อไปได้

นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้าง กรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อ ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็น หนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

หมวด 3 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 25 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้าง และสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนด ระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและ ลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ หนึ่งปี

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไข เพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบและให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบ โดยมีชักช้า

ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจา ซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น และ ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น

มาตรา 26 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทน ในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้าและให้ ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทน ของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนฝ่ายละไม่เกินสองคน

มาตรา 27 ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตนและให้นายจ้าง ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลา อย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งไปจดทะเบียนต่อ นายทะเบียน

หรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน **มาตรา 28** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่ กำหนดตาม **มาตรา 13 (2)** นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรี ก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา 29 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน

ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้าง ยิ่งกว่า

มาตรา 30 ในกรณีที่ไม่มีเจตจำนงร่วมกันภายในกำหนดตาม **มาตรา 26** หรือมีการ เจตจำนงแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่าย ยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเจ็ดสิบสอง ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา 31 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตาม **มาตรา 30** แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประนอมข้อพิพาทภายในกำหนดสิบวันนับแต่ วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำ **มาตรา 27** มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาท แรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน ไม่ได้

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะ บุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้ **มาตรา 32** คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม แต่ ถ้าเป็นคำวินิจฉัยชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือ กำหนดตาม **มาตรา 13 (2)** จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว และให้คำวินิจฉัยชี้ขาดมีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ ได้วินิจฉัยชี้ขาด หรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา 33 ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน

มาตรา 34 เมื่อได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตาม **มาตรา 25** แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ ในระหว่างการเจรจา การประนอม การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม **มาตรา 26**

มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 หรือ มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้าย หน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ หรืออนุกรรมการซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้าง ได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้ บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงาน อยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็น สมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือ ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน

(2) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิก ของ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือ ทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็น สมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวาง การใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(4) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยมีชอบ ด้วยกฎหมาย

มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงาน อยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็น สมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์

กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน

(2) ขัดขวางในการที่ถูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(4) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยมีขอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 36 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือห้ามไม่ให้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ฝ่ายนายจ้างฝ่าฝืน มาตรา 35

มาตรา 37 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม มาตรา 25 วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตาม มาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของ กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการขยุบเลิก รัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจหรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วย กฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อ ขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่น่าร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้อง ตักเตือน

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สบถสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา 38 ให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน มาตรา 35 หรือ มาตรา 37 มีสิทธิยื่น คำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหายกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ เพื่อ พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ คำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ในกรณีนี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจ ออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้

มาตรา 39 ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่า กรรมการของสหภาพแรงงานหรือ สหพันธ์แรงงาน ผู้ใดดำเนินการผิดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน แล้วแต่ กรณี และการดำเนินการนั้นเป็นอันตรายต่อความสงบสุขของประชาชน หรือความมั่นคงของประเทศ ให้ส่งเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยโดยมิชักช้า

ให้คณะกรรมการวินิจฉัยและออกคำสั่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอและ ให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามคำสั่งนั้น **หมวด 4 สหภาพแรงงาน**

มาตรา 40 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- (1) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
- (2) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์
- (3) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง
- (4) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของ

รัฐวิสาหกิจ

ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว

มาตรา 41 บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

- (1) เป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีฝ่ายบริหาร
- (2) บรรลุนิติภาวะแล้ว และ
- (3) มีสัญชาติไทย

มาตรา 42 สหภาพแรงงานจะตั้งขึ้นได้ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้า ของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา 43 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพ แรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ บัญชีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึง ลูกจ้างซึ่งทำงาน

อันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

คำขอและบัญชีรายชื่อให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กำหนด

ลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว

เมื่อนายทะเบียนรับคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว ให้นายทะเบียน ประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทั้งหมดทราบ

มาตรา 44 ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ" กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการ ได้แก่ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้ง กรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของ คณะกรรมการ

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารสหภาพแรงงาน

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจน การทำบัญชี และการตรวจบัญชี

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสาระที่สามารถเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานของ สหภาพแรงงานเป็นไปโดยเกิดความเป็นธรรม และรักษาประโยชน์ของสมาชิกและลูกจ้างใน รัฐวิสาหกิจ และต้องไม่มีสาระเป็นการกีดกันการเข้าเป็นสมาชิกหรือต้องขาดจากสมาชิกภาพโดย ไม่มีเหตุอันควร

มาตรา 45 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใด และตรวจสอบแล้วเห็นว่า วัตถุประสงค์ถูกต้องตามขอบเขตของ มาตรา 40 และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตาม มาตรา 41 คำขอดังกล่าว มีข้อความตลอดจนเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้องตาม มาตรา 43 และข้อบังคับถูกต้องตาม มาตรา 44 มีรายชื่อและลายมือชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็น ครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ และยังไม่มีการจดทะเบียน สหภาพ

แรงงานขึ้นในรัฐวิสาหกิจนั้น ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการ จดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้แก่สหภาพแรงงานนั้น

คำขอจดทะเบียนรายใด มีข้อความตลอดจนเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วนถูกต้อง อย่างไร อย่างหนึ่ง หรือมีผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ถึงร้อยละยี่สิบห้า ของลูกจ้างทั้งหมดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนรายดังกล่าวดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติม ให้ถูกต้อง ครบถ้วนภายในกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ถ้าผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนไม่ดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลานั้น ให้ถือว่าคำขอ จดทะเบียน สหภาพแรงงานรายดังกล่าวเป็นอันตกไป

มาตรา 46 ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใด เกินหนึ่งราย ถ้าปรากฏว่าคำขอจดทะเบียนรายใดมีข้อความและเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้อง ตลอดจนได้ แจ้งจำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถึงร้อยละยี่สิบห้า ของลูกจ้างทั้งหมด ตาม **มาตรา 45** เป็นลำดับแรก ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น แต่ถ้ามีคำขอที่มี ลักษณะครบถ้วนดังกล่าวเกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้ยื่น คำขอจดทะเบียนแต่ละ รายมาร่วมพิจารณาทำความตกลงเพื่อรวมเป็นคำขอเดียวกัน ถ้าไม่สามารถตกลง กันได้ ให้รับจด ทะเบียนสหภาพแรงงานที่มีจำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุด ถ้า ยังปรากฏว่ามีคำ ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยมีจำนวนรายชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็น สมาชิกมากที่สุด เท่ากันเกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการจับสลากโดยเปิดเผยระหว่างผู้ยื่น คำขอดังกล่าวและ รับจดทะเบียนสหภาพแรงงานรายที่จับสลากได้

มาตรา 47 ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรี โดยทำ เป็นหนังสือยื่นต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับ หนังสืออุทธรณ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 48 เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานใน ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 49 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญ ครั้งแรก ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และ มอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานเลือกตั้งผู้สอบบัญชี และอนุมัติร่าง ข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียนตาม **มาตรา 45**

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และอนุมัติร่าง ข้อบังคับแล้ว ให้

นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการสหภาพ แรงงานไปจดทะเบียน ภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 50 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานและการเปลี่ยนแปลง กรรมการ สหภาพแรงงาน จะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงาน ตามวรรคหนึ่ง จะ มีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำ **มาตรา 45** มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลง กรรมการสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 51 สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดจะต้องเป็นลูกจ้าง ในรัฐวิสาหกิจนั้น ตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิก

ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 52 สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือ บัญชีเพื่อทราบการดำเนินการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการ

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตาม สมควร

มาตรา 53 สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ที่ประชุมใหญ่ให้ออก เพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพ แรงงาน
- (4) ขาดคุณสมบัติตาม **มาตรา 51**

มาตรา 54 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิ หน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนสมาชิก
- (2) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตาม **มาตรา 23 (4)**
- (3) ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
- (4) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (5) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อ บังคับ ของสหภาพแรงงาน

(6) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 40

มาตรา 55 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการ สหภาพแรงงานจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานประกอบด้วย ประธานสหภาพแรงงานเป็นประธาน กรรมการและมีกรรมการอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา 56 กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานตาม มาตรา 55 ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งตาม มาตรา 63 จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานใหม่ได้ ต่อเมื่อพ้นกำหนดเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ นายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่ง

มาตรา 57 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ
- (3) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์
- (4) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน
- (5) รับเงินช่วยเหลือจากบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือคนต่างด้าวตามกฎหมาย ว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว
- (6) เลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 58 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก สหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน และ เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

- (1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (2) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือข้อพิพาทแรงงานหรือ การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิด ภัยอันตรายต่อ

ประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 59 การให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงานสหภาพแรงงานหรือ ไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมนาใด ๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าว เป็นการ ทำงานให้กับนายจ้างให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน

ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปร่วมประชุมสหภาพ แรงงานหรือ ร่วมการประชุมหรือสัมนาอื่นได้ ทั้งนี้ ให้สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบ ล่วงหน้า และให้ ถือว่าวันเวลาที่ลูกจ้างไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง

มาตรา 60 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ ในเวลาทำการ ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงานของสหภาพแรงงาน

มาตรา 61 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีและต้องเสนองบดุล พร้อมด้วย รายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุด ให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่มีมติรับรอง

มาตรา 62 ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย มีอำนาจสั่งให้นายจ้าง กรรมการของสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน กระทำการ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในรัฐวิสาหกิจหรือสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการ เพื่อ สอบข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(2) สั่งให้ฝ่ายนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงาน เพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 63 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดผู้หนึ่งหรือ คณะกรรมการสหภาพแรงงาน ออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่

(2) ฝ่าฝืน มาตรา 57 (5)

(3) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่ง นายทะเบียนมอบหมายตาม มาตรา 62

(4) ดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจจะเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(5) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนิน กิจการของสหภาพแรงงาน
คำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพ แรงงานทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 64 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานตาม มาตรา 63 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง
ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ ได้รับหนังสืออุทธรณ์

คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 65 สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น
- (2) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- (3) ล้มละลาย
- (4) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตาม มาตรา 66

มาตรา 66 นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบและพบภายหลังว่า การรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานแก่ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนนั้นไม่เป็นไปตาม มาตรา 45 หรือ มาตรา 46

(2) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนถึงสิ้นระยะเวลาดังกล่าว

(4) เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี หรือ

(5) เมื่อมีจำนวนสมาชิกเหลือน้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดแต่ ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารหรือทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตาม ฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้ สหภาพแรงงานนั้นทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 67 คำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานตาม มาตรา 66 กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของ จำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิก มีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้น ต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นเหตุทุเลาการบังคับตามคำสั่ง ของนายทะเบียน

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่ วันที่รับอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อรัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแต่กรณี

มาตรา 68 เมื่อสหภาพแรงงานต้องเลิกตาม มาตรา 65 ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วน สามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 69 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ ห้ามมิให้นำไปแบ่งให้แก่ สมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ให้โอนทรัพย์สินนั้นไปให้แก่สหภาพแรงงานอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสหภาพแรงงาน หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่

ในกรณีที่ในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่ มิได้ระบุให้สหภาพแรงงานใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานหมวด 5 สหพันธ์แรงงาน

มาตรา 70 สหภาพแรงงานตั้งแต่สิบสหภาพแรงงานขึ้นไป อาจรวมกันจัดตั้ง สหพันธ์แรงงานได้เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและเพื่อส่งเสริมการ ศึกษาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในรัฐวิสาหกิจ

สหพันธ์แรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา 71 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสภาพแรงงานในหมวด 4 มาใช้บังคับแก่ สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 72 สหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามกฎหมาย ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้

หมวด 6 บทกำหนดโทษ

มาตรา 73 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม **มาตรา 13** วรรคสอง หรือ **มาตรา 24** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 74 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตาม **มาตรา 16** หรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียน มอบหมายตาม **มาตรา 62** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 75 ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายสภาพแรงงานตาม **มาตรา 25** หรือที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายสภาพแรงงานตาม **มาตรา 26** ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือ ทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจหรือสภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์ที่ควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 76 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงตาม **มาตรา 27** วรรคสอง หรือ ฝ่าฝืน **มาตรา 29** วรรคสอง หรือ ไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการตาม **มาตรา 32** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 77 ผู้ใดฝ่าฝืน **มาตรา 33** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดยุบปลุกปั่นเพื่อให้มีการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 78 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตาม **มาตรา 39** วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 79 ผู้ใดฝ่าฝืน **มาตรา 34** หรือ **มาตรา 36** หรือ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ คณะกรรมการตาม **มาตรา 38** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 80 ผู้ใดเป็นสมาชิกของสภาพแรงงานโดยรู้ถือว่าสภาพแรงงานนั้น ยังไม่ได้จดทะเบียนตาม **มาตรา 45** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 81 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม **มาตรา 49** หรือ กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม **มาตรา 50** ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาท ตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา 82 สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืน **มาตรา 51** ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 83 สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม **มาตรา 60** หรือ **มาตรา 61** ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการตาม วรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 84 ผู้ใดเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานโดยรู้ยู่่าสหพันธ์แรงงานนั้น ยังไม่ได้จดทะเบียนตาม **มาตรา 70** ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดดำเนินการสหพันธ์แรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 85 สหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม **มาตรา 71** ประกอบด้วย **มาตรา 60** หรือ **มาตรา 61** ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานเข้ากระทำการ ตามวรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 86 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม **มาตรา 71** ประกอบด้วย **มาตรา 49** หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม **มาตรา 71** ประกอบด้วย **มาตรา 50** ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา 87 สหพันธ์แรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืน **มาตรา 71** ประกอบด้วย **มาตรา 51** ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 88 ผู้ใดใช้คำว่า "สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ" หรือ "สหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจ" หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบกับชื่อในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสหภาพ แรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทและปรับอีกเป็นรายวัน ไม่เกินวันละห้าร้อยบาท จนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา 89 เมื่อสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการ ดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานซึ่ง ได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่การชำระบัญชีของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือ มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบได้

ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามวรรคหนึ่งในการสอบสวนถ้าพนักงานสอบสวน พบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้ พนักงานสอบสวนส่งเรื่องมายังนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความยินยอม ให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวัน แล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้ดำเนินคดีต่อไปได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา 92 ให้ถือว่าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เป็นสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัตินี้ และมีสิทธิหน้าที่ดำเนินการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

เมื่อครบกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสหภาพ แรงงานตามวรรคหนึ่งแห่งใดมีสมาชิกไม่ครบตามที่กำหนดใน **มาตรา 42** ให้ถือว่าสหภาพแรงงาน นั้นเป็นอันสิ้นสุดและให้นำบทบัญญัติตาม **มาตรา 68** และ **มาตรา 69** มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 93 เมื่อครบกำหนดตาม **มาตรา 92** วรรคสอง ให้สหภาพแรงงานตาม **มาตรา 92** วรรคหนึ่ง ที่มีสมาชิกรับตามที่กำหนดใน **มาตรา 42** จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการ สหภาพแรงงานขึ้นใหม่โดยมิชักช้า

ให้กรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตาม **มาตรา 92** พ้นจากตำแหน่ง เมื่อจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นใหม่แล้ว หรือ เมื่อพ้นหนึ่ง

ร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ไม่ว่าข้อบังคับของสหภาพ แรงงานนั้นจะกำหนดไว้อย่างไร

มาตรา 94 ให้ถือว่าคำขอจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ยื่นไว้ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นคำขอ จัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 95 บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้ว ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

ให้ถือว่าบรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 96 บรรดาคำร้อง คำร้องทุกข์ และข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้ยื่น ไว้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และยังมีได้มีการพิจารณาวินิจฉัย ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 บทบัญญัติกฎหมายใด อ้างถึงกฎหมายว่าด้วยกฎหมายพนักงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้ และคำว่า "พนักงาน" ตามกฎหมายดังกล่าว ให้หมายถึง "ลูกจ้าง" ตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี

***หมายเหตุ:-** เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยเป็นการสมควรปรับปรุง กฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของ รัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย การพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความมั่นคงของประเทศ และ สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540