

ชื่อภาคนิพนธ์	:	แรงจูงใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ของสมาชิกรัฐสภาแรงงาน
ชื่อผู้เขียน	:	นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์
ชื่อปริญญา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	:	2549

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
ของสมาชิกรัฐสภาแรงงาน มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ของสมาชิกรัฐสภาแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของสมาชิกรัฐสภาแรงงาน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การศึกษาดังกล่าวนี้ดำเนินการศึกษาใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้สึกลดoky 2) ด้านสิทธิการรวมตัว 3) ด้านแนวคิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านผลประโยชน์ และ 6) ด้านที่ตั้งและประเภทกิจการ โดยตัวแปรที่ใช้ศึกษาแรงจูงใจ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพทางการศึกษา รายได้ ประเภท และสถานที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกจากสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สหภาพแรงงานละหนึ่งคน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรงและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 362 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows เพื่อหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 362 คน เป็นชาย 249 คน เป็นหญิง จำนวน 113 คน
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี การศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย มีรายได้ระหว่าง 10,000 -15,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีแรงจูงใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยรวมทุกด้านในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจ
สูงสุดตามลำดับ คือ ด้านความรู้สึกปลอดภัย ด้านสิทธิการรวมตัว ด้านแนวคิดการจัดตั้งสหภาพ
แรงงาน ด้านการยอมรับ ด้านผลประโยชน์ และด้านที่ตั้ง ประเภทกิจการ

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพทางการศึกษา รายได้ ประเภท
และสถานที่ตั้งของสถานประกอบการไม่มีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะทั่วไป แรงจูงใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานมี
ปัจจัยสำคัญอยู่ที่การรวมกลุ่มเพื่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ความอบอุ่นในการทำงานมากกว่า
ปัจจัยด้านอื่น การเข้าไปดูแลองค์การจึงสามารถพบผลในเชิงบวก อาทิเช่น เกิดความเข้มแข็งของ
องค์การ มีการจัดการด้านสวัสดิการ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การให้การศึกษาเพื่อผลประโยชน์ของ
สมาชิกภายใต้หลักการแรงงานสัมพันธ์อันดี แต่อาจมีผลในเชิงลบ เช่น การแอบแฝงหาผลประโยชน์
การปลูกปั่นสร้างความไม่สงบสุข ได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการ
จัดตั้งสหภาพแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้าน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การส่งเสริม
การศึกษา ฝึกอบรมในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการ
ของสมาชิกโดยตรง ควรให้โอกาสสมาชิกสหภาพแรงงานได้ศึกษาเรียนรู้ระบบการแรงงานสัมพันธ์
เพื่อให้เกิดความเข้าใจหลักการแรงงานสากลและเพื่อลดช่องว่างระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและสมาชิก
ของสหภาพแรงงาน ควรศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อปรับปรุงและ
พัฒนาลักษณะงานและสถานประกอบการให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้งานที่ทำอยู่เกิดประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลที่ดีเยี่ยม สามารถนำพาแรงงานไทยไปสู่สากลได้ และควรศึกษาเพิ่มเติมถึงแรงจูงใจใน
การจัดตั้งสหภาพแรงงานลักษณะนี้ของสมาชิกสหภาพแรงงานในสถานประกอบการประเภท
ต่าง ๆ เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็นของการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบ
กิจการประเภทใดประเภทหนึ่งโดยตรง อีกทั้งการจัดตั้งระบบทวิภาคีรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจาก
ระบบสหภาพแรงงาน ทั้งนี้อาจเป็นแนวทางความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันของสมาชิก
สหภาพแรงงาน นายจ้างหรือฝ่ายจัดการในสถานประกอบการได้

ABSTRACT

181286

Title of Research Paper : Motivation to Form a Labour Union under the Labour Relations Act 2518.BE by the Labour Union's Member.

Author : Mister Anan Bovornnavarak

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

The three major objectives of the study were

1. to examine the level of the motivation to form a labour union under the Labour Relations Act 2518.BE by the labour union's member.
2. to identify the factors related to their decision to form a labour union under the Labour Relations Act 2518.BE by the labour union's member.
3. to examine their opinions and suggestions about motivation to form a labour union under the Labour Relations Act 2518.BE by the labour union's member.

The aspects of this study were 1) security 2) right to form the union 3) the idea to form a labour union 4) acceptance 5) benefit and 6) location and type of work. The variables selected to find out their relationship with the samples' motivation were sex, age, number of the working years, educational status, income, type of work, and located. A questionnaire was used to collect the data, by post and direct interviewed from 362 randomly selected members of labour union who were registered in the central and the regional, one union one opinion.

Percentages, means, standard deviation, a One-way Analysis of Variance and t-test were used for the purpose of data analysis.

The study findings were as follows:

- 1) The samples were male 246 and female 113 ,the most of them aged between 31-40 years old , number of the working years 6-10 years , educational status at secondary school, salary monthly around 10,000-15,000 Baht.

The samples reached a high level in the motivation to form a labour union under the Labour Relations Act 2518.BE in all the aspects. When the individual aspects were considered, motivation for security had the highest mean, followed by right to form the union, the idea to form the labour union, acceptance, benefit and the location, and type of work, respectively.

There were no significant differences ($p > .05$) in all the factors effected to their motivation to form a labour union under the Labour Relations Act 2518.BE

Recommendations

General recommendations : The motivation to form a labour union under the Labour Relations Act 2518.BE in security aspect was the great deal of needs . It was mean two sensitive pathways to contact the member via the labour union. The positive pathway was to make a warm and vigour organization under the good Labour Relations Act 2518.BE. On the other hand it would be the way to deal with the people who wanted to make virulence too. For the aspect less concerned was type , and located of the work. For it was the factors they could not solve by themselves the relevant organization such as employers, The ministry of labour were needed to take action to help them about quality of life, environment , safety, so on.

Further recommendations: To examine about the other motivation to form the labour union needed to search for .To find out some factor that promoted new innovation, new skill or develop their skill as they need. Give them chances to learn about Labour Relations Act 2518.BE system, International labour act system. To narrow the gap among employer ,employee and member of the labour union. Life satisfaction of the member of the labour union can develop their work place and their work to be more effective and more efficiency and reach the international labour organization model. More motivation to form a labour union under Labour Relations Act 2518.BE directly to particular work to find out the reasons and needs. Motivation to form the other bipartite system may apply to work whether it can make more benefit. To study about Idea , trend, or tendency to work together between employee, employer/or the management department will make a good relations among them.