

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

หากมองย้อนกลับไปในอดีต ชนชั้นแรงงานได้ก่อกำเนิดขึ้นมากกว่าร้อยปีแล้ว และแรงงานยังเป็นชนชั้นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในสังคม มีบทบาทอย่างมากภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป และผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้นำมาซึ่งความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยเฉพาะระบบอุตสาหกรรมมีการขยายตัวและพัฒนาขึ้น ทำให้กลุ่มคนในระดับล่างที่มีทรัพย์สินเพียงเล็กน้อยต้องเป็นลูกจ้างของนายทุนผู้ถือครองปัจจัยการผลิต โดยในช่วงแรกลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง และได้รับค่าจ้างไม่สูงนัก เพราะนายจ้างมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างเพียงผู้เดียว สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานก็ตกต่ำอย่างมาก มีชีวิตเพื่ออยู่รอดไปวัน ๆ ในระยะเวลาต่อมา นายจ้างเริ่มให้ความสำคัญกับแรงงาน โดยเห็นว่าแรงงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตของงานและความสำเร็จขององค์กร พบได้จากวิวัฒนาการการบริหารงานของนายจ้างในช่วงหลังที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความคุ้นเคยและแรงงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจุบันนายจ้างจึงหันมาให้ความสนใจกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานมากขึ้น ด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

ปัจจุบัน จึงไม่มีใครปฏิเสธความสำคัญของแรงงานได้อีก เพราะจากประสบการณ์ในอดีตถึงปัจจุบันที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะในช่วงหลังที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับมนุษย์และการพัฒนา ความสำคัญของแรงงานนับวันจึงมีแต่จะเพิ่มขึ้น เพราะจากอดีตก็เป็นเครื่องพิสูจน์ได้แล้วว่าแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญอย่างมาก หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถก็ถือว่ามีความได้เปรียบ เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีมูลค่าเพิ่ม ประสบการณ์ยิ่งมากทักษะยิ่งมากมูลค่าก็มากตามไปด้วย ถ้าพึ่งเพียงเครื่องจักรและเงินทุนย่อมไม่สามารถทำการผลิตให้ลุล่วงไปได้ แต่มนุษย์ก็เป็นปัจจัยที่บริหารได้ยากที่สุดเช่นกัน เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยเดียวที่มีจิตใจ มีความคิดและความรู้สึกซึ่งต่างจากปัจจัย

อื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถและทักษะอย่างสูงในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพของแรงงานและความสำเร็จขององค์กรจึงจะเกิดขึ้นควบคู่ไปด้วยกัน

เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยยืนยันความสำคัญของแรงงานหรือมนุษย์นั้นเห็นได้จากศาสตร์แห่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยังต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย ซึ่งเดิมเรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” เปลี่ยนมาเป็น “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” และศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ได้ให้ความสำคัญกับคุณค่าของมนุษย์ ซึ่งหากมีการพัฒนาแล้วจะทำให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยต้องให้โอกาส เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม มีการสร้างองค์ความรู้ เป็นต้น ทำให้มนุษย์นั้นเห็นคุณค่าของตนเองเพื่อที่จะได้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและองค์กรก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย

เมื่อเป็นเช่นนี้แรงงานจึงมีความสำคัญหลายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ การที่แรงงานมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการขับเคลื่อนขององค์กรนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าแรงงานมีผลกระทบต่อการลงทุน การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ตลาดแรงงาน ราคาสินค้า โอกาสที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้ และมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น

2. ด้านสังคม มีการบ่งชี้ว่าตามปกติมนุษย์จะมีการอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันที่ก่อให้เกิดความสำนึกและมีส่วนร่วมหรือปัญหาาร่วมกัน และต่อมากลุ่มจึงเปรียบเสมือนวิธีการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง มีอำนาจในการเจรจาต่อรองที่เกิดจากการร่วมมืออย่างจริงจัง และทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

3. ด้านการเมือง แรงงานมีบทบาทเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเมือง ทำให้ประเทศชาติมั่นคง กลุ่มแรงงานมีความพยายามที่จะมีสิทธิและมีส่วนร่วมด้วยตนเองมากขึ้น ทั้งในรูปการเจรจาต่อรอง การเสนอความเห็น ทำให้เห็นช่องว่างที่ลดลงของรัฐบาลและแรงงาน ซึ่งภาพของความสมานฉันท์และความร่วมมือชัดเจนขึ้น

จากบทบาทและความสำคัญของแรงงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทุกด้านล้วนแต่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันทั้งสิ้น และระบบแรงงานนั้นมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในยุคที่ประเทศต่าง ๆ กำลังก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุที่แนวคิดและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนโลก ล้วนมีที่มาจากการเริ่มต้นในประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังเช่น อเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน เป็นต้น ประเทศเหล่านี้เป็นแม่แบบให้กับประเทศต่าง ๆ ด้วยกันหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นระบบการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ

สังคม หรือแม้แต่ระบบแรงงาน และในปัจจุบันประเทศเหล่านี้มีความเจริญก้าวหน้าไปมาก มีระบบการเมืองการปกครองที่มีเสถียรภาพ ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เข้มแข็ง เห็นได้จากการที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรอง มีอำนาจในการคัดค้านมติของสหประชาชาติหรืออำนาจด้านอื่น ๆ ในระดับโลก

และจากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งระบบการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เมื่อทุกอย่างกำลังเจริญเติบโตเป้าหมายของนายจ้างก็คือความต้องการกำไรสูงสุด แต่แรงงานกลับไม่ได้รับผลตอบแทนและสภาพการทำงานที่ดีพอ จึงได้มีความพยายามในการรวมกลุ่มกันขึ้น ซึ่งในระยะแรกใช้วิธีการที่รุนแรงในการเรียกร้องและยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงาน ในลักษณะของสหภาพแรงงานอย่างแท้จริง รัฐจึงได้ออกกฎหมายห้ามมีการรวมกลุ่ม แต่ต่อมาแรงงานได้แสดงบทบาทชัดเจนขึ้นในการเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ จนในที่สุดรัฐบาลต้องยอมยกเลิกกฎหมายนั้นและได้ออกกฎหมายรับรองสิทธิการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของแรงงาน

ในต่างประเทศ แรงงานมีลักษณะการรวมกลุ่มกันขึ้นมาเป็นองค์กรแบบเล็ก ๆ ก่อนเป็นการก่อตั้งตามสาขาอาชีพเดียวกัน หรือเรียกกันว่า “สหภาพแรงงาน” (Trade Union or Labour Union) จากนั้นได้มีการขยายตัวใหญ่ขึ้นเป็นสหภาพแรงงานระดับภูมิภาคและระดับชาติ ในต่างประเทศสหภาพแรงงานมีความสำคัญมาก ได้แสดงให้เห็นว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแรงงานด้วยกัน เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมอย่างแท้จริง จนในที่สุดสหภาพแรงงานก็เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญและเข้ามาดูแลเรื่องแรงงานอย่างจริงจัง จนทำให้ประเทศมหาอำนาจเหล่านี้มีระบบสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งและส่งผลต่อความแข็งแกร่งต่อระบบต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน

สำหรับประเทศไทย แรงงานมีการรวมกลุ่มกันในวงแคบมานานแล้วในรูปของสมาคมกรรมกรไทย สมาคมลูกจ้าง จนกระทั่งมาเป็นในรูปของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานสภาองค์กรลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเป้าหมายของผลประโยชน์ที่ต่างกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งความเป็นไปได้ที่นายจ้างกับลูกจ้างจะมีความเห็นที่แตกต่างกันมักเกิดขึ้นอยู่เสมอ สหภาพแรงงานจึงเป็นเสมือนองค์กรที่ทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานสามารถรวมตัวกันได้อย่างเปิดเผยเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นสหภาพยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งเป็นประโยชน์กับลูกจ้างทุกคนในองค์กรไม่เฉพาะแต่สมาชิกฯ ดังนั้นสหภาพแรงงานทั่วประเทศจึงมีจำนวนเพิ่มขึ้น (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1
จำนวนองค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์ เปรียบเทียบ
ณ ธันวาคม 2545 และ 2546

ชื่อองค์กร	รวม		กรุงเทพมหานคร		ภูมิภาค	
	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2545	ปี 2546
สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ	44	46	40	42	4	4
สหภาพแรงงาน ในกิจการเอกชน	1,160	1,239	302	341	858	898
สหพันธ์แรงงาน	19	19	8	8	11	11
สภาองค์กรลูกจ้าง	9	9	9	9	-	-
สมาคมนายจ้าง	282	343	202	210	80	133
สหพันธ์นายจ้าง	3	3	2	2	1	1
สภาองค์กรนายจ้าง	11	11	11	11	-	-

ที่มา: สำนักแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน อ้างถึงใน
บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2547, น. 70

จากสถิติตามตารางข้างต้น พบว่าองค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วประเทศมีจำนวนเท่าเดิมและเพิ่มขึ้น ไม่มีองค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์รูปแบบใดเลยที่มีจำนวนน้อยลง จึงเป็นที่สังเกตได้ว่ามีปัจจัยใดที่ทำให้สหภาพแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วแต่ละบุคคลแต่ละสหภาพแรงงานอาจมีเหตุผลหรือแรงจูงใจในการรวมตัวที่แตกต่างกัน (สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 100-102) ดังต่อไปนี้

1. เหตุผลทางเศรษฐกิจ เป็นเหตุผลพื้นฐานอันเนื่องมาจาก แรงงานทำงานเพื่อต้องการค่าตอบแทนและการดำรงชีพ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการรวมตัว จึงเป็นไปเพื่อกำหนดการจ้างงาน ค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และความมั่นคงในการทำงานเป็นสำคัญ การรวมตัวเป็นสหภาพจึงเป็นเครื่องช่วยสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองให้กับแรงงาน

2. ความไม่พอใจในระบบการจัดการ การที่แรงงานจะตัดสินใจรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ความไม่พึงพอใจในระบบการจัดการต่อหัวหน้าเป็นเหตุผลสำคัญ นอกจากนี้

นั้นยังมีเรื่องความไม่พอใจด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง และความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารอีกด้วย

3. ความต้องการเป็นผู้นำ สำหรับบุคคลบางกลุ่ม การรวมตัวเป็นเสมือนบันไดจากแรงงานธรรมดาไปสู่ผู้นำแรงงาน ซึ่งผลที่ได้คือการได้รับการยอมรับ ได้ค่าตอบแทนพิเศษ โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในต่างประเทศ และโอกาสในการดำรงตำแหน่งทางการเมือง

4. ความอบอุ่นทางจิตใจ เนื่องจากแรงงานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีสถานภาพและทัศนคติคล้าย ๆ กัน การรวมตัวเป็นสหภาพจึงมีส่วนช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจในการที่ช่วยคุ้มครองและช่วยเหลือกันเมื่อถูกละเมิดสิทธิหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม

5. สถานภาพ การเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานบางประเภทนั้น ๆ หมายถึง การมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้น เพราะการเป็นสมาชิก เหมือนเป็นการได้รับการรับรองทางอาชีพส่งผลถึงค่าจ้าง และการยอมรับทางสังคม

ลักษณะของสหภาพแรงงานในประเทศที่เห็นได้ชัดก็มีสหภาพแรงงานในกิจการเอกชนและสหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ แม้ตามกฎหมายจะมีการอนุญาตให้หน่วยงานราชการสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่ก็ไม่ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน บุคคลทั่วไปจึงรู้จักสหภาพแรงงานสองลักษณะดังกล่าว ซึ่งสหภาพแรงงานในกิจการเอกชนและสหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจแม้จะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติที่ต่างฉบับกัน แต่หากดูวัตถุประสงค์แล้วพบว่าไม่แตกต่างกัน และโดยทั่วไปปัญหาที่แต่ละสหภาพแรงงานพบก็ไม่ต่างกัน ส่วนใหญ่ปัญหาที่พบก็จะเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม วันเวลาทำงานที่เหมาะสม หรือความต้องการด้านสวัสดิการ เป็นต้น และที่สำคัญยังมีการรวมตัวกันเพื่อเพิ่มอำนาจในการเจรจาต่อรอง และไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงานในภาคส่วนใด แนวคิดระหว่างฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานงานมักมีความขัดแย้งและแตกต่างกันเสมอ การเจรจาต่อรองจึงเป็นเสมือนช่องทางในการปรองดองสมานฉันท์ของทั้งสองฝ่าย แต่กระนั้นแล้วการเจรจาต่อรองก็ไม่อาจเป็นไปได้โดยง่าย มักมีปัญหามากระทบต่อความเข้มแข็งและความอ่อนแอของสหภาพแรงงานจนทำให้เกิดปัญหาการขาดอำนาจในการต่อรอง ปัญหาที่พบบ่อย ๆ ได้แก่

1. สหภาพแรงงานไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อาจเนื่องมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงต่อระบบการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสหภาพแรงงานได้ (นิคม เต็งใหญ่, 2539, น. 6)

2. ขาดเงินทุนสนับสนุนการดำเนินงาน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน มีความจำเป็นต้องใช้เงินทุน หากขาดเงินทุนก็จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานได้ (นิคม เต็งใหญ่, 2539, น. 6)

3. การถูกครอบงำทางการเมือง บางครั้งผู้นำหรือกรรมการบริหารสหภาพแรงงานเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองเพื่อหวังผลประโยชน์ ทำให้สมาชิก ขาดความศรัทธา ไม่ยอมรับและไม่เชื่อฟังอันจะนำมาซึ่งการขาดเสถียรภาพภายในสหภาพแรงงานเอง (นิคม เต็งใหญ่, 2536, น. 15)

4. ผู้นำมีความขัดแย้ง และความคิดเห็นไม่ตรงกัน การที่สหภาพแรงงานจะมีความเข้มแข็งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพพจน์ของสหภาพแรงงาน หากมีความขัดแย้งภายในแล้วนั้น การจะไปต่อรอกับภายนอกก็มักไม่ประสบความสำเร็จ (นิคม เต็งใหญ่, 2536, น. 15)

5. การให้ความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงาน ฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานจำเป็นต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อความสัมพันธ์อันดี ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้องค์กรเจริญรุดหน้ายิ่งขึ้นไป (อลงกรณ์ ประกฤตพงศ์, 2539, น. 4)

6. จำนวนสมาชิก หากสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิก มาก ศักยภาพในการต่อรอก ก็มากตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากสมาชิก น้อย อำนาจการต่อรอกก็น้อยตามไปด้วย (สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 111)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เหล่านี้เป็นเพียงปัญหาบางส่วน ซึ่งแต่ละปัญหาอาจเกิดขึ้นได้กับแต่ละองค์กร มากหรือน้อย เหมือนหรือต่าง ขึ้นอยู่กับศักยภาพของสหภาพแรงงานแต่ละแห่ง

จากปัจจัยข้างต้น จำนวนสมาชิก จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเข้มแข็ง ความอ่อนแอของสหภาพ การเพิ่มจำนวนสมาชิก ยังเป็นข้อสำคัญที่กำหนดในหน้าที่ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน (พลดา เดชพลมาตย์, 2538, น. 14) และการหาทางให้ลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิก เข้าเป็นสมาชิก สหภาพก็ยังเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของการเป็นนักสหภาพที่ดี (สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 118) ดังนั้น การได้พนักงานในองค์กรมาเป็นสมาชิก ให้มากที่สุดจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของสหภาพแรงงาน

แม้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะมีสมาชิก เป็นจำนวนมากถึง 2 ใน 3 ของพนักงานทั้งหมด แต่เป้าหมายที่แท้จริงของสหภาพ คือ พนักงาน

ทั้งหมด จึงสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานบางส่วนไม่เข้าใจ หรือเข้าใจแต่ไม่ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน และไม่ตระหนักในคุณค่าของการเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน หรือพนักงานที่เป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงานอยู่แล้วก็อาจมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ไม่ชัดเจนอันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพให้ลุล่วงไปได้

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่า พนักงานในองค์กรใช้ปัจจัยใดบ้างเป็นตัวตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานได้ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน
2. ศึกษาการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงานที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาได้แบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น 2 ด้านคือ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ความเข้มแข็ง ความอ่อนแอและบทบาทของสหภาพแรงงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกฯ และความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรต่อการมองเห็นคุณค่าสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ใน ส่วนกลาง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 276 คน (ทั้งนี้ไม่รวมพนักงานที่ทำงานซึ่ง มี ลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล เป็นงานตามโครงการ หรือพนักงานที่เป็น ฝ่ายบริหาร)

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ระดับหัวหน้าแผนกลงมา ทำงานในส่วนกลางไม่รวมส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานมี ลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ
2. สหภาพแรงงาน หมายถึง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย
3. สมาชิก หมายถึง สมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย
4. สถานภาพสมาชิก หมายถึง การเป็นสมาชิก และไม่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงานด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา
 - ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน รายได้
 - การตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย บทบาทการให้ ความช่วยเหลือ บทบาทของผู้นำ การเงินของสหภาพ และบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์
6. ฝ่ายบริหาร หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยตั้งแต่ระดับ หัวหน้าแผนกถึงผู้ว่าการ (ผู้บริหารระดับสูงสุดของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย) ซึ่งมีผลต่อ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน