

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในกิจการรัฐวิสาหกิจ
5. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
6. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม
7. ทฤษฎีการจูงใจที่เนื่องมาจากสิ่งเร้าของกลุ่มพฤติกรรมนิยม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและประวัติ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

ความหมายของสหภาพแรงงาน

สหภาพ คือ องค์กรพื้นฐานที่ลูกจ้างจะยอมรับได้อย่างแท้จริง และจากองค์กรระดับพื้นฐานที่กระจายอยู่ในที่ต่าง ๆ ได้กลายเป็นฐานประมิตของการประสานความร่วมมือให้ขยายไปสู่การรวมตัวในระดับประเทศและต่างประเทศ (สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 93)

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2545, น. 33) กล่าวว่า สหภาพแรงงาน คือ องค์กรอันถาวรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของลูกจ้างและเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานรวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น และยังถือเป็นองค์กรที่เป็นประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้างในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2543, น. 4) ได้ให้ความหมายของสหภาพแรงงานว่า การที่คนงานต่างคนต่างอยู่ ต่างคน ต่างคิด ย่อมไม่มีพลังอำนาจในการต่อรองกับนายทุนและรัฐบาล ในการปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการ และไม่มีอำนาจการต่อรองกับนายจ้างหรือรัฐบาล สหภาพจึงเป็นองค์กรจัดตั้ง ต้องเป็นอิสระจากอำนาจของรัฐบาลหรือนายจ้างจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2546, น. 131) ได้ให้ความหมายของสหภาพแรงงานว่า เป็นองค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในระบอบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และต่อรัฐ

สังคีต พิริยะรังสรรค์ (2546, น. 167) กล่าวว่า สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในโลกยุคอุตสาหกรรม และเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งของระบบแรงงานสัมพันธ์ของบรรดาประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตย สถาบันนี้มีบทบาทอย่างสำคัญในฐานะตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างในการควบคุมความสัมพันธ์ภายในตลาดแรงงานและความสัมพันธ์กับนายจ้าง

สมยศ พุกษาเกษมสุข (2546, น. 14) กล่าวว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง การที่มีการจัดตั้งองค์กรและมีการรวมตัวของคนงาน เพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการเรียกร้องสิทธิเสรีภาพและสิทธิในการเจรจาต่อรอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

จากความหมายของสหภาพแรงงานดังที่ยกมาข้างต้น สรุปได้ว่า สหภาพแรงงาน คือ องค์กรอันถาวรที่จัดตั้งโดยลูกจ้างรวมตัวกันเป็นกลุ่มด้วยความสมัครใจและดำเนินงานอยู่ในระบอบประชาธิปไตย โดยการรวมกลุ่มก็เพื่อก่อให้เกิดพลังอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือรัฐบาล เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมกับลูกจ้าง และสหภาพยังต้องเป็นอิสระจากอำนาจรัฐหรือนายจ้างจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

ข้อบังคับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2548, น. 2) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างพนักงานด้วยกัน

2. พิจารณาช่วยเหลือสมาชิก จากคำร้องทุกข์
3. แสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงาน
4. จัดให้มีสวัสดิการแก่สมาชิก
5. ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกต่อสังคมโดยส่วนรวม
6. ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
7. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและให้การสนับสนุนแก่สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานอื่น ๆ

ประเภทของสหภาพแรงงาน

การรวมตัวขึ้นของสหภาพแรงงาน ปรากฏได้หลายลักษณะ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2545, น. 34-35 และ สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 103-106) ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณา ซึ่งอาจจำแนกออกตามลักษณะการจัดตั้งได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. สหภาพแรงงานช่างฝีมือหรือสหภาพทางอาชีพ (Craft or Occupational Unions) คือ สหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิก ผู้เป็นช่างฝีมือ หรืออยู่ในสาขาอาชีพประเภทเดียวกัน โดยจะไม่จำกัดสถานประกอบการหรือนายจ้าง เช่น สหภาพแรงงานช่างก่อสร้าง สหภาพแรงงานล่าม (ผู้แปลภาษาพูดจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง) สหภาพแรงงานช่างรองเท้า เป็นต้น ซึ่งสหภาพแรงงานประเภทนี้ ถือเป็นสหภาพแรงงานดั้งเดิมของโลกและมีบทบาทอย่างมากในการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิก แต่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะมีการจำกัดจำนวนสมาชิก และคุณสมบัติเฉพาะประเภทที่กำหนดเท่านั้น ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปหรือสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้ความต้องการช่างฝีมือบางประเภทหมดลง บางสหภาพแรงงานจึงต้องยกเลิกตามไปด้วย

2. สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (Company Unions or House Unions or Enterprise Union) คือ สหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีนายจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือในบริษัทใดบริษัทหนึ่งเท่านั้น ผู้เข้าเป็นสมาชิก ประเภทนี้จะต้องอยู่ในสถานประกอบการเดียวกัน แต่ไม่ได้มีการจำกัดว่าเป็นลูกจ้างหรือช่างฝีมือประเภทใด ซึ่งสหภาพแรงงานประเภทนี้ยังเป็นการรวมตัวกันได้ง่ายที่สุด เพราะลูกจ้างต่างอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมเดียวกันและยังอยู่ภายใต้

กรอบของผลประโยชน์เดียวกัน สหภาพแรงงานประเภทนี้พบมากในประเทศญี่ปุ่น สำหรับในประเทศไทยสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ก็เป็นสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเช่นเดียวกัน

3. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Unions) คือ สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในระดับอุตสาหกรรม สมาชิกมาจากอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแต่ไม่จำกัดขอบเขตอยู่ในสถานประกอบการเดียวกันเท่านั้น สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกจำนวนมาก และมีกิจกรรมอย่างกว้างขวางจึงถือว่าเป็นสหภาพแรงงานที่มีอำนาจในการต่อรองสูง เนื่องจากการต่อรองกับนายจ้างจะไม่จำกัดเฉพาะกับนายจ้างสถานประกอบการใดประกอบการหนึ่ง แต่สามารถกระทำได้อีกกับนายจ้างหลาย ๆ สถานประกอบการของอุตสาหกรรมนั้น ๆ

4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General Unions) เป็นสหภาพที่เปิดกว้างให้ลูกจ้างทั่วไปเข้าเป็นสมาชิก โดยไม่มีข้อจำกัด สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกได้มาก แต่ข้อเสียของสหภาพแรงงานประเภทนี้คือ จำนวนสมาชิกที่มากและมีความหลากหลายจึงเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานและอาจมีข้อขัดแย้งได้ง่าย อย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีบทบาททางสังคมและการเมืองเด่นชัดกว่าบทบาททางด้านเศรษฐกิจ

นอกจากสหภาพแรงงานทั้ง 4 ประเภทนี้แล้ว ยังมีสหภาพแรงงานที่รับสมาชิก ที่มีคุณสมบัติเฉพาะอีกหลายประเภท เช่น สหภาพแรงงานของคองงานสตรี สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา สหภาพแรงงานของคองงานคาทอลิก สหภาพแรงงานเฉพาะเขตพื้นที่ เป็นต้น

สิทธิหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2543, น. 15) ได้กล่าวถึงสิทธิหน้าที่ของสหภาพแรงงานไว้ดังนี้

1. ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนสมาชิก
2. ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณา
3. ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
4. จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อ

สาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

5. เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

6. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้

จากสิทธิหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าได้มุ่งเน้นที่ประโยชน์ของสมาชิกฯ เป็นสำคัญ โดยให้สิทธิในการเรียกร้องร้องและจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสมาชิกฯ อีกด้วย

นอกจากนี้ การที่สหภาพแรงงานจะมีความเข้มแข็งและสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ (สุพพล ปธานวนิช, 2543, น. 111-120) ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านสมาชิกฯ

1.1 จำนวนสมาชิกฯ และสัดส่วนของจำนวนสมาชิกฯ ต่อลูกจ้าง หรือความหนาแน่นของสมาชิกฯ เป็นปัจจัยพื้นฐานของความเข้มแข็งของสหภาพฯ ซึ่งพบว่า การมีสัดส่วนจำนวนสมาชิกฯ ต่อจำนวนลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน แต่หากมีจำนวนสมาชิกฯ สูงเกินไปจะมีผลต่อความสมานฉันท์ในสหภาพแรงงานเอง

1.2 คุณลักษณะของสมาชิกฯ จำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1.2.1 ประเภทของงาน งานเสมียนหรืองานสำนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับสัดส่วนจำนวนสมาชิกฯ ในขณะที่ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานมีความตื่นตัวต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานมากกว่า

1.2.2 ระดับการศึกษา สมาชิกฯ สหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงจะมีความตื่นตัวต่อกิจกรรมของสหภาพแรงงานและมีบทบาทต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูง

1.2.3 ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่

- อายุของสมาชิกฯ สมาชิกฯ สหภาพที่มีความตื่นตัว จะเป็นกลุ่มที่มีอายุมากขึ้น และสมาชิกฯ ที่มีอายุมากจะเป็นตัวกำหนดความหนาแน่นของสมาชิกฯ สหภาพ
- ภูมิลำเนา สมาชิกฯ สหภาพแรงงานซึ่งมีภูมิลำเนาในเขตเมืองจะมีความตื่นตัวต่อกิจกรรมของสหภาพแรงงานมากกว่าสมาชิกฯ ในเขตชนบท

2. ผู้นำ สหภาพแรงงานจะมีความเข้มแข็งได้ ผู้นำจะต้องมีความเป็นนักสหภาพที่ดี มีความทะเยอทะยานในขอบเขตที่เหมาะสม และมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน

3. เอกภาพของสหภาพแรงงาน ขึ้นอยู่กับการรวมตัวของสหภาพแรงงาน องค์กรแรงงานระดับชาติยังขาดความเป็นเอกภาพ เพราะมีองค์กรแรงงานระดับชาติหลายแห่ง

เช่นเดียวกับการมีหลายสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกัน และสาเหตุที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ความขัดแย้งทางความคิดและผลประโยชน์เป็นสำคัญ

สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2548, น. 4) ระบุสิทธิและหน้าที่ของสมาชิกฯ สหภาพแรงงานไว้ ดังนี้

1. เสนอความคิดเห็น รับรองข้อเสนอ ตั้งข้อซักถามเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงาน อภิปรายสนับสนุนหรือคัดค้าน และออกเสียงลงคะแนนเพื่อลงมติในเรื่องต่าง ๆ
2. สมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นกรรมการ หลังจากเข้าเป็นสมาชิกฯ ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ตามมติคณะกรรมการบริหาร
3. ให้การคุ้มครองในเรื่องสภาพการจ้าง และขอคำแนะนำปรึกษาในปัญหาที่เกี่ยวกับแรงงาน
4. มีสิทธิได้รับสวัสดิการที่สหภาพแรงงานจัดขึ้นและได้รับสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทางสหภาพแรงงานทำไว้กับฝ่ายบริหาร
5. ยื่นข้อร้องทุกข์ต่อสหภาพแรงงาน
6. ตรวจสอบทะเบียนสมาชิกฯ เอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงานได้
7. เข้าร่วมประชุมตามที่สหภาพแรงงานกำหนด
8. ปฏิบัติตามข้อบังคับและมติของสหภาพแรงงาน อันชอบด้วยกฎหมายข้อบังคับและมติของที่ประชุมใหญ่
9. ร่วมมือและช่วยเหลือกิจกรรมของสหภาพแรงงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกฯ และต่อสังคมส่วนรวม
10. รักษาประโยชน์และไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ หรือประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียต่อสหภาพแรงงาน
11. แจ้งให้นายทะเบียนหรือเลขาธิการทราบโดยเร็ว กรณีที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับสมาชิกฯ เช่น ย้ายที่อยู่ เปลี่ยนหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน เป็นต้น

การเลิกสหภาพแรงงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545, น. 41-42) ได้กล่าวไว้ว่า สหภาพแรงงานอาจมีการเลิกได้ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้นเกิดขึ้นก็เป็นการเลิกสหภาพแรงงาน

2. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก โดยเป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ เช่น โดยมติ 3 ใน 4 ของสมาชิกฯ ทั้งหมด เป็นต้น

3. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก โดยนายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ใน 3 กรณี ดังนี้

3.1 เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

3.2 เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งหมด แต่ไม่ได้ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว

3.3 เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี

เมื่อมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานใด ต้องแจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานทราบ และกรรมการสหภาพแรงงานเกินกึ่งหนึ่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่สามารถเข้าชื่ออุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีได้ภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ซึ่งรัฐมนตรีมีหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ หากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจก็มีสิทธิให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาต่อไปได้

คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาแล้ว

- เมื่อล้มละลาย ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายล้มละลาย

การเลิกสหภาพแรงงาน นอกจากกรณีล้มละลาย จะต้องมีการชำระบัญชีเมื่อชำระบัญชีแล้วหากมีทรัพย์สินเหลืออยู่ จะแบ่งให้แก่สมาชิกฯ ไม่ได้ แต่ต้องโอนให้แก่บุคคลอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือตามมติที่ประชุมใหญ่ ถ้าข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุไว้ ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นสวัสดิการของลูกจ้าง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, น. 1) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตาม ที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529, น. 41) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปยังจุดเป้าหมาย (goal)

ไมเคิล ดอมแจน (“การจูงใจในการทำงาน,” ออนไลน์, 2549) ให้ความหมายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2532, น. 383) กล่าวถึงความหมายแรงจูงใจว่า เป็นการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยค้นหาและสรุปสาเหตุของแรงกระตุ้นและจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมไว้ล่วงหน้า

แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค (“การจูงใจในการทำงาน,” ออนไลน์, 2549) ให้ความหมายของการจูงใจว่า เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

อารี เพชรผุด (2529, น. 78) แรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลทำงานหรือทำอะไรก็ตาม เพื่อความพอใจของตนเองและต้องทำให้ดีขึ้น

นิภา แก้วศรีงาม (“การจูงใจในการทำงาน,” ออนไลน์, 2549) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะจากภายนอกหรือภายในร่างกายมนุษย์ที่มาทำให้มีพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย (Goal-directed) โดยแรงจูงใจอาจเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ (“ความรู้และองค์ประกอบด้านจิตใจ,” ออนไลน์, 2549)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าการจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือสิ่งใด ๆ ที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด โดยแรงจูงใจนั้น ๆ อาจเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้

จากความหมายข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจำแนกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (จุมพล นิคมพานิช อ้างถึงใน มัลลิกา จุลธรรมาศน์, 2544, น. 20) ดังนี้

1. การจูงใจในแง่บวก หรืออาจเรียกได้ว่าการจูงใจแบบใช้ไม้หนวม (Carrot Approach) หรือบางครั้งเรียกได้ว่าการจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวาย (Anxiety Reducing

Motivation) ซึ่งแรงจูงใจในแง่ที่บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ หรืออาจเรียกได้ว่าการจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Sick Approach) จะเป็นการใช้วิธีตรงข้ามกับแรงจูงใจในแง่บวก คือ มีการลงโทษ ต่ำหนิติเตียน หรือการขู่ ถ้าหากว่าการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

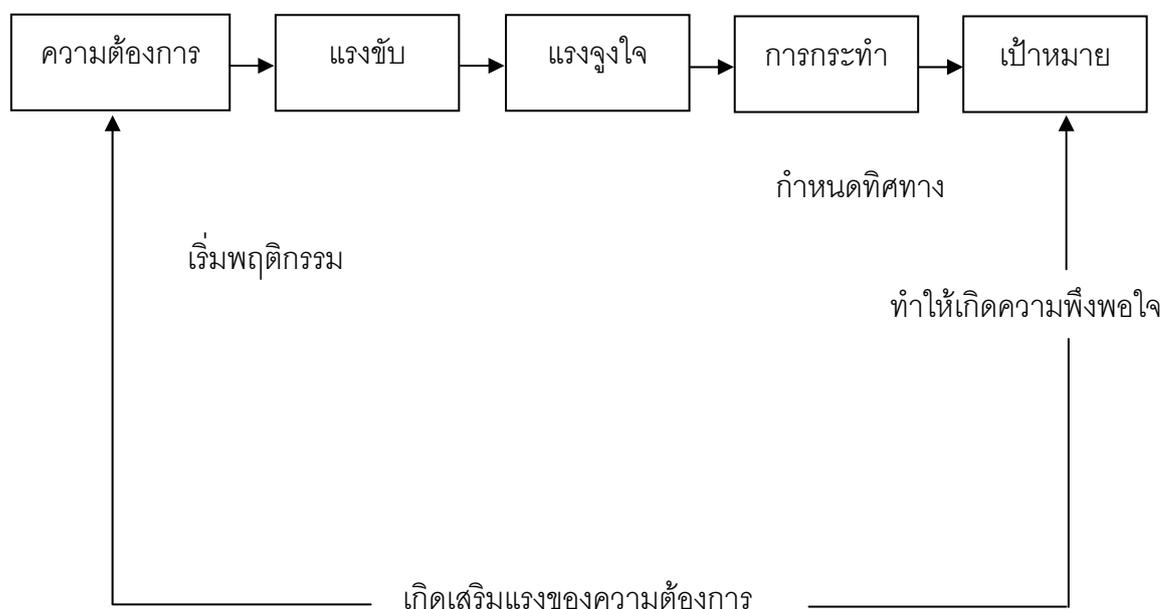
นอกจากนั้นยังมีผู้กล่าวถึงลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างออกมาอีก โดยจำแนกได้ 2 ลักษณะ (“การจูงใจในการทำงาน,” ออนไลน์, 2549) ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น พนักงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่ตัวเองและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งก็จะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจเป็นการได้รับรางวัล ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ซึ่งแรงจูงใจลักษณะนี้มักไม่คงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเท่านั้น เช่น การที่พนักงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าจ้างหรือผลตอบแทนนั้น ก็เพื่อให้หัวหน้ามองเห็นแล้วได้ความดีความชอบเท่านั้น แต่ลับหลังกลับไม่ตั้งใจทำงาน เป็นต้น

จากการจำแนกประเภทหรือลักษณะของแรงจูงใจดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ โดยควรพิจารณาให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้นำไปใช้ได้ ต่อมาจึงมีคำถามว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร เราจึงสามารถอธิบายสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจได้ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1
การเกิดของแรงจูงใจ



ที่มา: “แรงจูงใจ,” ออนไลน์, 2549.

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ไชย ณ พล (2543, น. 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจว่า ในชีวิตคนเรา ในทุก ๆ วันนั้นเราต้องมีการตัดสินใจอยู่เสมอ บางครั้งเป็นการตัดสินใจเล็กน้อย บางครั้งเป็นการตัดสินใจเพื่อดำเนินการ บางครั้งเป็นการตัดสินใจเพื่อปฏิเสธ บางครั้งเป็นการตัดสินใจสรุป บางครั้งเป็นการตัดสินใจที่ยาก หรือแม้กระทั่งบางครั้งเรื่องง่าย ๆ ก็ยังต้องมีการตัดสินใจ การตัดสินใจในแต่ละครั้งจะนำไปสู่สถานะใหม่ ๆ และหากการตัดสินใจในแต่ละครั้งเป็นไปอย่างถูกต้องและมีกระบวนการคิดที่ดีและเป็นระบบแล้วนั้น การตัดสินใจในครั้งนั้นก็จะนำไปสู่ความสำเร็จและพึงพอใจ ปราศจากความผิดพลาดหรือหากมีก็เพียงน้อยนิดเท่านั้น

ดังนั้น การตัดสินใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิต คนที่มีทักษะต่อการตัดสินใจที่ดีและถูกต้องย่อมนำไปสู่การประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามหากคน ๆ นั้น ขาดทักษะในการตัดสินใจที่ดีแล้วคงจะนำไปสู่ความผิดพลาดได้อย่างง่ายดาย แต่ก็ถือว่ายังไม่สายจนเกินไป สำหรับผู้ที่ต้องการฝึกฝนและเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องและเป็นระบบต่อไป

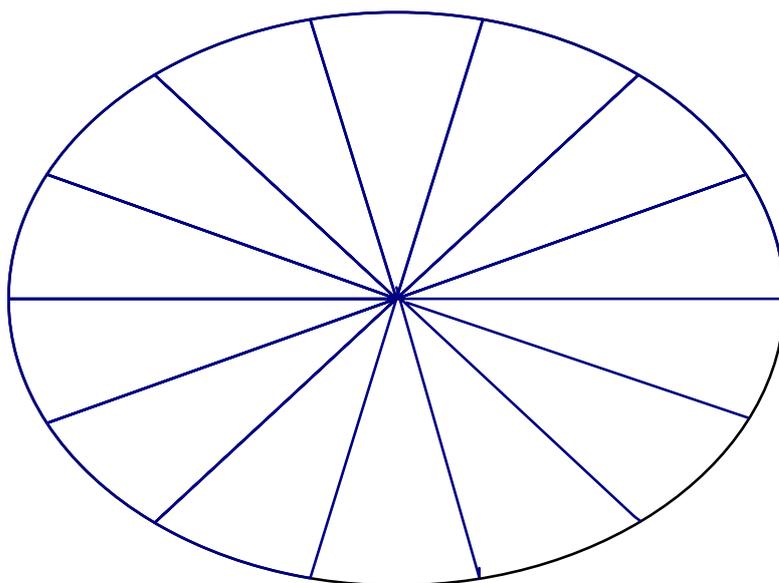
องค์ประกอบในการตัดสินใจ

การตัดสินใจของคนเราแต่ละครั้ง มีองค์ประกอบหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ไชย ณ พล (2543, น. 13) ได้ลำดับความสำคัญ คือ

1. ปรารถนา
2. เหตุผล
3. ความรู้สึก
4. อารมณ์
5. สภาพแวดล้อม
6. รสนิยม
7. ประโยชน์
8. กรรม
9. ความจำเป็น
10. ความรับผิดชอบ
11. ปัญญาทราบผลต่อเนื่อง
12. ความสัมพันธ์
13. ประสบการณ์
14. ข้อมูลข่าวสาร แสดงดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2

องค์ประกอบในการตัดสินใจ



ที่มา: ไชย ณ พล, 2543, น. 13

ผู้ศึกษาจึงนำส่วนที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาบางส่วน ดังนี้

1. ปรารถนา ถือเป็นแรงที่ดึงไปสู่การตัดสินใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ แม้ว่าจะมีสิ่งใดที่มาขัดแย้ง แต่ความปรารถนาของมนุษย์นั้นยากที่จะมีสิ่งใดมาขัดขวางได้ เพียงแต่ความปรารถนาจึงไม่เพียงพอที่จะรับรองความถูกต้องเหมาะสมได้

2. เหตุผล ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่ง ซึ่งเหตุผลนั้นมีอยู่ด้วยกัน 3 ระดับ คือ

2.1 เหตุผลระดับต่ำสุด คือเหตุผลที่มนุษย์ปรุงแต่งไปตามประสบการณ์เฉพาะบุคคลและข้อมูลที่ได้รับ ซึ่งอาจมีทั้งถูกและผิด

2.2 เหตุผลระดับกลาง คือเหตุผลที่มนุษย์อ้างความรู้ ค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติของคนอื่นหรือบรรทัดฐานของสังคม แต่ส่วนใหญ่ในระดับนี้มักเป็นความเชื่อและปฏิบัติต่อกันมา จึงยังมีอาจมีความถูกต้องเท่าที่ควร

2.3 เหตุผลระดับสูง คือ เหตุผลตามกลไกแห่งกฎธรรมชาติที่เป็นสัจจะซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับความคิดหรือความนิยมใด ๆ แม้ว่าช่วงเวลาหนึ่งมนุษย์อาจมีคัล้อยตามสิ่งอื่นไปบ้าง แต่ท้ายที่สุดแล้วเหตุผลแห่งกฎธรรมชาติจึงเป็นสัจธรรมที่สุด

ถึงแม้เหตุผลจะเป็นองค์ประกอบหลักที่มีผลต่อการตัดสินใจของมนุษย์ แต่ศักยภาพในการคิดตามเหตุผลของมนุษย์มีขีดจำกัดตามสติปัญญา ดังนั้น เหตุผลเพียงอย่างเดียวจึงยังไม่เพียงพอต่อกระบวนการตัดสินใจที่ดีที่สุด เมื่อมีองค์ประกอบที่มาช่วยพิจารณากระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลแล้ว จะรู้ได้อย่างไรว่ากระบวนการที่มีเหตุผลนั้นเป็นสิ่งที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อไปนี่จึงเป็นลักษณะของกระบวนการตัดสินใจที่ดีและมีประสิทธิภาพ (วิฑูรย์ ต้นศิริคงคล, 2542, น. 3-4)

- ง่ายที่จะทำความเข้าใจ
- เน้นไปที่ประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลัก
- มีความสอดคล้องกันของเหตุผล
- สามารถนำปัจจัยประกอบการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมมา วิเคราะห์เปรียบเทียบได้

- ใช้ได้กับการตัดสินใจที่เป็นส่วนบุคคลและที่เป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ
- มีโครงสร้างเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์
- ก่อให้เกิดการประนีประนอมและสร้างประสามติ
- ไม่จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิเศษมาคอยควบคุมชี้แนะ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในกิจการรัฐวิสาหกิจ

โดยภาพรวมแล้ว ลักษณะต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของกิจการประเภทใดก็จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันแม้แต่ในกิจการประเภทรัฐวิสาหกิจ แต่มีลักษณะบางอย่างที่มีความต่างกันบ้าง

ในส่วนของสหภาพแรงงานทั่วไปนั้นเป็นการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ในส่วนของกิจการรัฐวิสาหกิจนั้น เดิมได้ถูกแยกออกจากแรงงานในภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งจากการจัดตั้งภายใต้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเกิดข้อเสียเปรียบขึ้น เช่น ขาดอำนาจการต่อรอง ไม่มีสิทธิในการเรียกร้องและเจรจาต่อรองมีเพียงแต่บทบาทในการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ชื่อเรียกในขณะนั้น) เพื่อการหารือกับฝ่ายบริหารเท่านั้น แต่ยังคงลดบทบาทที่เคยมี เช่น การเรียกร้องให้ปรับโครงสร้างเงินเดือน การต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จนรัฐบาลสามารถออกพระราชบัญญัติทุนวิสาหกิจ เป็นต้น แม้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีข้อดีอยู่บ้างและจะเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สำหรับแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ แต่ก็พบว่าเมื่อซึ่งนำหน้าระหว่างข้อดีกับข้อเสียแล้วนั้นทำให้สหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจไม่ค่อยพอใจและได้รับประโยชน์เท่าที่ควร ต่อมาเป็นระยะเวลาเกือบ 10 ปี จึงได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติฉบับใหม่ขึ้นมาแทนและบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันจัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งเดิมนั้นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้ถือเป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้โดยไม่ต้องไปขอจดทะเบียนขึ้นใหม่ แต่ทั้งนี้มีเงื่อนไข 2 ประการ คือ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2545, น. 147-149)

1. นับแต่วันที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ใช้บังคับไปอีก 90 วัน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะต้องมีสมาชิก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด (ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นกาจร เป็นไปตามฤดูกาล เป็นงานตามโครงการ หรือลูกจ้างที่เป็นฝ่ายบริหาร) หากสหภาพแรงงานใดมีสมาชิก ไม่ครบจำนวนที่

กำหนดให้ถือว่าสหภาพแรงงานนั้นสิ้นสุดลง และสหภาพแรงงานจะต้องจัดให้มีการชำระบัญชี และโอนทรัพย์สินที่เหลืออยู่ไปให้แก่สหภาพแรงงานอื่นตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับหรือตามมติของที่ประชุม

2. จากข้อกำหนดของจำนวนสมาชิกฯ ที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องมีให้ครบคือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด ดังเงื่อนไขตามข้อหนึ่งนั้น เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีจำนวนสมาชิกฯ ตามกำหนดแล้ว ให้สหภาพแรงงานจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นใหม่ ซึ่งการจัดตั้งกรรมการชุดใหม่นั้นต้องดำเนินการภายใน 150 วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัติบังคับใช้ และคณะกรรมการชุดใหม่สามารถเข้าบริหารสหภาพแรงงานต่อไป

แต่สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่ไม่เป็นบุคคลต้องห้ามตามเงื่อนไขตามข้อหนึ่ง เป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว และมีสัญชาติไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน สามารถเริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยยื่นเรื่องต่อนายทะเบียนซึ่งก็คืออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย โดยต้องทำเป็นหนังสือพร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ และบัญชีรายชื่อ และรายชื่อของผู้ประสงค์จะเข้าเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของลูกจ้างทั้งหมด (ซึ่งจะต่างจากสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่แปรสภาพมาเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่ตามพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบันได้เลย)

หากมีผู้ยื่นจดทะเบียนเกิน 1 รายนั้น นายทะเบียนจะรับจดทะเบียนกับรายที่มีข้อความเอกสารครบถ้วนและจำนวนผู้ประสงค์เข้าเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงานถึงร้อยละ 25 ก่อน แต่ถ้าคำขอดังกล่าวมีลักษณะครบถ้วนเกิน 1 ราย ก็ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนในรายที่มีจำนวนสมาชิกฯ ที่มากที่สุดก่อน หากยังเท่ากันอีกให้ใช้วิธีจับฉลาก ส่วนกรณีที่นายทะเบียนไม่รับจดทะเบียน ผู้ยื่นคำขอมีสสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ซึ่งให้ถือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

จากนั้น หากนายทะเบียนประกาศให้มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ผู้ก่อการจัดตั้งต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน 120 วัน นับแต่วันที่จดทะเบียนเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้สอบบัญชี และอนุมัติร่างข้อบังคับ และให้นำสำเนาข้อบังคับพร้อมทั้งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการสหภาพแรงงานไปจดทะเบียนภายใน 14 วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ

จากการที่กิจการรัฐวิสาหกิจได้จัดตั้งขึ้นภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2543 แล้วนั้น จึงสามารถสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2545, น. 46-47) ดังต่อไปนี้

1. ให้แต่ละกิจการรัฐวิสาหกิจมีสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว และจะต้องมีสมาชิก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของพนักงาน (ทั้งนี้ไม่รวมถึงฝ่ายบริหาร พนักงานลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ)

2. พนักงานฝ่ายบริหารตามระบุในข้อ 1 ที่ไม่มีสิทธิเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หมายถึง พนักงานระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดหรือลดค่าจ้าง

3. หากการเจรจากันระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับฝ่ายบริหารไม่สามารถตกลงกันได้ ให้เข้าสู่การไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาท ถ้ายังตกลงกันไม่ได้ภายใน 10 วัน ให้ส่งข้อพิพาทให้แก่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ชี้ขาดภายใน 90 วัน

4. ข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐวิสาหกิจดำเนินการเองไม่ได้นั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลบังคับใช้

5. ในกิจการรัฐวิสาหกิจ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานกันไม่ว่ากรณีใด ๆ

6. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกอบไปด้วย

6.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน

6.2 ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

6.3 เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการ

โดยตำแหน่ง

6.4 อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

6.5 กรรมการฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ซึ่งรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

6.6 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

6.7 ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 5 คน เป็นที่ปรึกษากรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

7. ในส่วนของกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้น ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ได้รับการเลือกตั้งระหว่างประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน

8. ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในแต่ละรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย

8.1 กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น 1 คน เป็นประธานกรรมการ

8.2 ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร จำนวน 5-9 คน

8.3 ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง จำนวนเท่ากับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

9. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ในการปรึกษาหารือปรับปรุงสภาพการจ้าง แก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หาทางประคองและระงับข้อขัดแย้ง และให้ความเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

10. สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ 10 สหภาพแรงงานขึ้นไป สามารถรวมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมการศึกษาและความสัมพันธ์อันดีในรัฐวิสาหกิจได้

11. สหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิก สภาองค์การลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้

ส่วนการดำเนินการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในลักษณะของวัตถุประสงค์เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ามีลักษณะไม่ต่างจากวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานทั่วไป แต่จะมีความต่างในส่วนข้อของข้อบังคับสหภาพแรงงาน ซึ่งต้องมีข้อความดังต่อไปนี้ (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2543, น. 13)

1. ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย
2. วัตถุประสงค์
3. ที่ตั้งสำนักงาน
4. วิธีรับสมาชิก และการขาดสมาชิก
5. อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน
6. ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
7. ข้อกำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการ ได้แก่ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ
8. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
9. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารสหภาพแรงงาน
10. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้จ่าย การเก็บรักษาเงิน และทรัพย์สินอื่นตลอดจนการทำบัญชี และการตรวจบัญชี

จากข้อบังคับข้างต้น จะต้องมีสาระในการเลือกอำนาจต่อการดำเนินงานของสหภาพ แรงงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รักษาผลประโยชน์ของสมาชิก และลูกจ้างใน

รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ และต้องไม่มีการกีดกันการเข้าเป็นสมาชิก หรือขาดจากการเป็นสมาชิก โดยขาดเหตุผลอันสมควรส่วนการดำเนินการในลักษณะอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงาน หรือการสิ้นสุดของสหภาพ แรงงานสามารถดูข้อมูลได้จากข้อบังคับในสหภาพแรงงานทั่วไปข้างต้น ดังนั้น นโยบายของข้อบังคับจึงไม่ต่างกันสามารถอ้างอิงและเชื่อมโยงกันได้

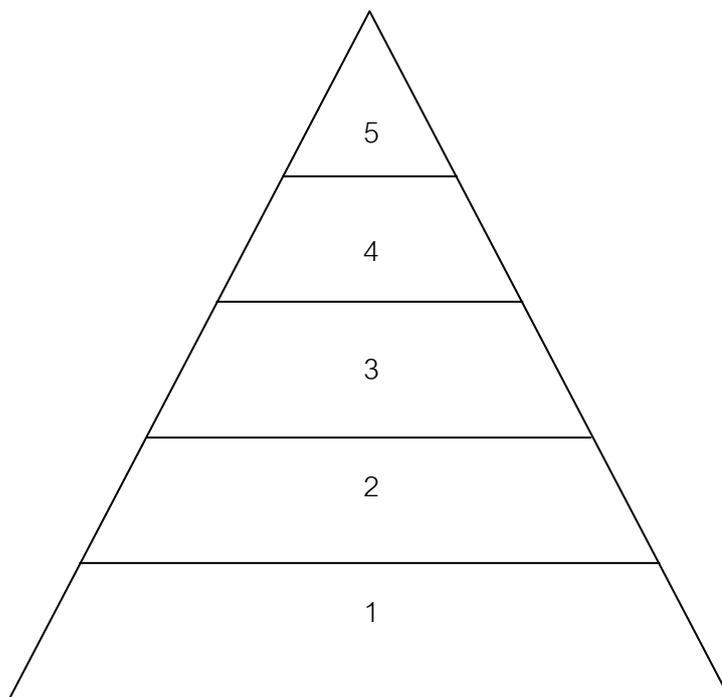
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

(Maslow's Hierachy of Needs)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มีผู้นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งมาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ โดยได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ (พรรณราย ทศพะยะประภา, 2529, น. 48-50) ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 2.3

ลำดับความต้องการของมาสโลว์



ที่มา: พรรณราย ทศพะยะประภา, 2529, น. 50

จากภาพสามารถอธิบายได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความหิวกระหาย ความง่วง ความเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) คือความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการที่อยากมีสังคม อยากมีเพื่อน อยากมีความรัก ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการยอมรับ

ลำดับที่ 4 ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ

ลำดับที่ 5 ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตน หรือความสมหวังในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ อยากประสบความสำเร็จในทุกสิ่งตามความปรารถนาของตน เช่น อยากมีความรู้ความสามารถ อยากมีความเข้าใจและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง

จากข้อความข้างต้น แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน โดยเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐาน และในลำดับความต้องการต่อไปนั้นจะเกิดขึ้นเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์นั้นได้รับการตอบสนองในแต่ละขั้นเพียงพอหรือยัง ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการการเหมือนกันแต่จะไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation)

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีจะกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้จึงเน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation) (“แรงจูงใจ,” ออนไลน์, 2549)

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งหากบุคคลใดได้ผ่านเหตุการณ์บางอย่างมากก็จะให้คุณค่าและเห็นความสำคัญกับเหตุการณ์นั้น ๆ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่ขาดประสบการณ์ในเหตุการณ์นั้น และเมื่อบุคคลเห็นคุณค่าในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ง่ายต่อการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมต่อสิ่งนั้นตามไปด้วย

ทฤษฎีการจูงใจที่เนื่องมาจากสิ่งเร้าของกลุ่มพฤติกรรมนิยม

(Stimulus-Response Theory)

ทฤษฎีการจูงใจที่เนื่องมาจากสิ่งเร้าส่วนใหญ่ของนักจิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยม ผู้นำสำคัญในเรื่องนี้คือ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) เชื่อว่าสิ่งเร้าเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม นอกจากนี้ให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าแล้ว ยังเน้นความสำคัญของการใช้ตัวเสริมแรงและแรงเสริม โดยเห็นว่าทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงทนถาวร คำว่า “ตัวเสริมแรง” หรือ “แรงเสริม” เป็นสิ่งที่ตัวบุคคลชอบและต้องการ ซึ่งบุคคลได้รับภายหลังจากที่มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เมื่อได้รับแรงเสริมจากพฤติกรรมดังกล่าว บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเดิมอีกในเวลาต่อไป ดังนั้นเทคนิคการจูงใจตามทฤษฎีนี้ คือ ต้องใช้สิ่งเร้าภายนอกที่เหมาะสมทำให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นคำชักชวน ฯลฯ และเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาแล้วก็ให้แรงเสริมกับพฤติกรรมนั้น เพื่อให้แสดงพฤติกรรมที่ดีนั้น ๆ อีกในเวลาต่อไป คำว่าเสริมเรานั้นอาจจะเป็นอะไรก็ได้ที่บุคคลต้องการ ซึ่งไม่สามารถระบุแน่นอนได้ ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล อาจเป็นคำชม เป็นการแสดงความสนใจ การยอมรับ การยกย่อง การให้เกียรติ หรืออาจเป็นการให้รางวัลเป็นสิ่งของ หรือตำแหน่งงาน ฯลฯ (“การจูงใจในการทำงาน,” ออนไลน์, 2549)

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้ ให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าและแรงเสริม หากต้องการให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหาสิ่งเร้าและแรงเสริมให้เหมาะกับบุคคลหรือเหตุการณ์ เพื่อให้บุคคลมีความสนใจและมีส่วนร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเลือกใช้สิ่งเร้าหรือแรงเสริมที่จำเป็นต้องมีความเหมาะสมนั้น เพื่อจะให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมที่ถาวรต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของสหภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ

ได้มีผู้ศึกษาถึงบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสหภาพแรงงานให้มีคุณค่าในตัวเองและเกิดประโยชน์แก่สมาชิกฯ เช่น นฤมล พูลทรัพย์ (2523, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกฯ” จากผลการศึกษาพบว่า การให้ประโยชน์ตอบแทนส่วนใหญ่จะเป็นทางสังคมมากกว่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งทางสังคมได้แก่ มีบริการให้การศึกษา การจัดนันทนาการ บริการตรวจสุขภาพ การให้คำปรึกษาข้อขัดแย้งในการทำงานและปัญหากฎหมาย ส่วนทางด้านเศรษฐกิจได้แก่การจัดให้มีสหกรณ์เงินกู้ ร้านค้าสวัสดิการ การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์สมาชิกฯ และครอบครัว นอกจากนี้จะดำเนินการให้ประโยชน์ตอบแทนแล้ว ยังทำหน้าที่เรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อประโยชน์และสิทธิของสมาชิกฯ อีกด้วย จากบทบาทดังกล่าวจะเห็นว่าเป็นบทบาทที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของสหภาพแรงงาน

ต่อมาของ สุภาพร จันทร์จำเริญ (2524, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง : ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษาที่มีการจัดให้การศึกษาแก่ลูกจ้างโดยทั่วไปแล้ว มีผลให้แรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นมาก ทั้งในด้านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน เช่น กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ การเจรจาต่อรองที่มีแนวโน้มว่าจะตกลงกันได้ด้วยดี และการสื่อข้อความระหว่างนายจ้าง สหภาพแรงงาน และสมาชิกฯ เป็นไปอย่างดีขึ้น และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับสมาชิกฯ เช่น การที่สมาชิกฯ มีความเข้าใจเรื่องสหภาพดีขึ้น และเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนรับผิดชอบในการบริหารสหภาพแรงงานมากขึ้น มีผลให้สหภาพสามารถเป็นองค์กรตัวแทนลูกจ้างที่เหมาะสมมากขึ้น แต่การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องระหว่างคน 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างอย่างเดียวก็ จะไม่เป็นการเพียงพอ จึงควรพิจารณาให้การศึกษาแก่นายจ้างด้วย และยังพบเพิ่มเติมว่าบทบาทในการจัดการศึกษาสำหรับลูกจ้างของสหภาพแรงงานยังไม่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเท่าที่ควร แต่การศึกษาสำหรับลูกจ้างก็เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและกำลังเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว การจะพัฒนาการศึกษาสำหรับลูกจ้างจึงต้องการความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งรัฐบาล นายจ้างและสหภาพแรงงานเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

โดยตรง ควรจะมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในเรื่องการศึกษาอย่างชัดเจน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนโดยจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นดูแลรับผิดชอบการศึกษาแก่ลูกจ้างและความร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งจะทำให้สภาพแรงงานเป็นองค์กรที่มีคุณค่า เพื่อควบคู่ไปกับการพัฒนาแรงงานและการพัฒนาประเทศต่อไป

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่น่าสนใจของ พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง” ผลการศึกษาพบว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ต้องมีการติดต่อกับนายจ้าง ด้วยการนำเสนอปัญหา การเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารื้อกับฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วงนายจ้าง สำหรับปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและปัญหาด้านสวัสดิการบางส่วน สหภาพได้จัดกิจกรรมเสริมและเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างด้วยแต่อยู่ในระดับไม่สูงมากนัก นอกจากนี้สหภาพยังดำเนินการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดี ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงาน ประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงที่เกิดให้ทุกฝ่ายได้ทราบ และเป็นตัวแทนประสานงานกับหน่วยงานอื่น สหภาพแรงงานนำวิธีการเหล่านี้มาใช้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้สหภาพแรงงานดำเนินการให้ความช่วยเหลือด้วยการให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ ส่วนบทบาทการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานนั้น สหภาพไม่ค่อยจะมีบทบาทมากนัก

และงานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจคืองานของ พรอนันต์ แป้นนาบอน (2548, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาคากิ จำกัด” ได้ผลการศึกษาว่า บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท แต่ละด้านนั้น สหภาพแรงงานมีส่วนผลักดันให้บริษัทนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา เมื่อเทียบกับบทบาทด้านอื่น สหภาพแรงงานยังมีบทบาทเพียงระดับปานกลาง เช่น บทบาทในการเสนอความคิดเห็นในการเกลี้ยกล่อมคน แต่จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการโอนย้าย ส่วนในด้านที่สหภาพแรงงานมีบทบาทในระดับสูง ได้แก่ ด้านการพัฒนา คือการส่งเสริมการศึกษาแก่พนักงาน เนื่องจากการลงทุนด้านงบประมาณด้านนี้ค่อนข้างสูง สหภาพแรงงานยังมีบทบาทอย่างมากในด้านการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การจัดการกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังได้มีส่วนเข้าไปกำหนดแผนการปรับลดพนักงาน อีกทั้งติดตามการช่วยเหลือเมื่อมีการเลิกจ้าง

การมีส่วนร่วมของแรงงาน

มีผู้ศึกษาการมีส่วนร่วมของแรงงานที่น่าสนใจได้แก่ วัชนียวรรณ วรณวิทยา (2525, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในสหภาพแรงงานประเภทกิจการสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งการ หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์หนัง ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่เป็นสตรีในสหภาพแรงงานประเภทกิจการสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งการ หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์หนัง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และอายุทำการงานใกล้เคียงกัน มีความแตกต่างก็ตรงที่สถานภาพการสมรส กล่าวคือ แรงงานสตรีที่เป็นสมาชิกฯ ส่วนมากมีสถานภาพเป็นโสด ส่วนแรงงานที่ไม่เป็นสมาชิกฯ มีทั้งผู้ที่เป็นโสด และแต่งงานแล้วในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันและแรงงานที่เป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่ำกว่าแรงงานสตรีที่ไม่เป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน

งานวิจัยที่น่าสนใจของอลงกรณ์ ประกฤติพงศ์ (2539, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์กร” ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธนาคารพาณิชย์ของไทย โดยศึกษาจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างในธนาคารที่มีและไม่มีสหภาพแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มธนาคารที่มีสหภาพแรงงาน ผู้ที่ไม่สมัครเป็นสมาชิกฯ ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการไม่ทราบว่า จะสมัครที่ไหน และไม่เห็นความสำคัญของการสมัครเป็นสมาชิกฯ และผู้ที่เป็นสมาชิกฯ ส่วนใหญ่สมัครมานานไม่เกิน 2 ปี นอกจากนั้นผลการศึกษาพบว่า พนักงานในธนาคารที่มีและไม่มีสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานใกล้เคียงกัน และจะเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานเกือบทุกอย่าง โดยลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า จะสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ แต่แสดงความเห็นว่าจะสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองในสัดส่วนน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ อย่างมาก ส่วนในเรื่องการขอค่าปรับรักษา จะปรึกษาเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์การเท่านั้น

ต่อมา วิษณุ บุญมาร์ตน์ (2539, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง” โดยศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ ในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงมีสูงขึ้นเรื่อย ๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เมื่อสมาคมฯ เริ่มมีการจัดตั้ง ผ่านการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงความร่วมมือทั้งการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่ง

การประเมินค่างาน และอื่น ๆ รวมทั้งคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง จนกระทั่งภาพหลังปี พ.ศ. 2534 ระดับการมีส่วนร่วมต่ำลงเนื่องจากการแทรกแซงโดยรัฐ โดยผ่านพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในการริเริ่มการมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อให้สมาคมฯ ไม่สามารถเจรจาต่อรองได้

จากนั้น ได้มีงานวิจัยของปัทมา จันทภาโส (2539, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจสื่อสารแห่งประเทศไทย” ได้ผลการศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แนวทางสำคัญสำหรับการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างนี้ คือ ให้นำหน่วยงานและสถาบันการศึกษาของรัฐมีส่วนช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานสตรี โดยเฉพาะเรื่องเวลาและสถานที่สำหรับจัดกิจกรรม ควรเป็นช่วงนอกเวลาทำงานปกติ และเป็นสถานที่ซึ่งอยู่ในบริเวณเดียวกับหน่วยงาน

ทัศนคติที่มีต่อสหภาพแรงงาน

มีผู้ศึกษาทัศนคติที่มีต่อสหภาพแรงงาน ได้แก่ กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ผลการศึกษาด้านปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ เพราะมีส่วนทำให้สวัสดิการเป็นที่พอใจของลูกจ้างและมีผลต่อการจัดการกับความขัดแย้ง ตลอดจนเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี แต่ถ้าปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในด้านทัศนคตินี้ไม่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพอใจ สวัสดิการก็ไม่อาจมีผลให้แรงงานสัมพันธ์ดีด้วย ฉะนั้นปัจจัยแวดล้อมจึงมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์

ต่อมา มีงานวิจัยที่น่าสนใจของ อลงกรณ์ ประภฤติพงศ์ (2539, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์กร” ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธนาคารพาณิชย์ของไทย ผลการศึกษพบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพมีทัศนคติต่อสหภาพแรงงานใน ทางดีมากกว่าสมาชิก สหภาพแรงงานและผู้ที่ไม่เป็นสมาชิก ด้วย โดยเห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ดีขึ้น ช่วยให้แรงงานสัมพันธ์

ดีขึ้น สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม และกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นผู้เสียสละให้ผู้ใช้แรงงานและเป็นผู้มีความ คิดสุขุมรอบคอบ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พรอนันต์ แป้นนาบอน (2548, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้า ไทย-ยาซากิ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสหภาพแรงงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติในงานในบริษัท อายุ เพศ และสถานภาพการสมรสมีผลต่อความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลประธานสหภาพแรงงาน และสามารถยืนยันได้ว่าพนักงานในบริษัทฯ มีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก

มีผู้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก เช่น สุภาพร จันทรจำเริญ (2524, น. บทคัดย่อ) เรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษแก่ลูกจ้าง : ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้ผลการศึกษาว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างที่สำคัญคือการขาดทุนทรัพย์ ไม่มีเวลาในการอบรม เนื่องจากนายจ้างไม่อนุญาตไปศึกษาอบรมโดยไม่ถือเป็นวันหยุด ไม่มีสถานที่อบรม สมาชิกไม่มารับการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้เป็นผลจากการที่สหภาพยังไม่เข้มแข็งทางด้านการเงินและยังไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ นอกจากนี้สมาชิก สหภาพก็ยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษา นอกจาก นั้นสภาพเศรษฐกิจและสังคมก็เป็นอุปสรรคให้ลูกจ้างต้องสนใจเรื่องการครองชีพมากกว่าด้านการ ศึกษา

ต่อมา พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง” ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของสหภาพ แรงงานในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่เกิดขึ้นในส่วนของนายจ้างที่มีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อสหภาพแรงงาน ส่งผลถึงการยอมรับและการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพ ส่วนสมาชิก ก็มักไม่สนใจในการดำเนินงานและไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพเท่าที่ควร สหภาพแรงงานก็ประสบปัญหาด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คณะกรรมการยังขาดความรู้และเวลาในการทำงาน นอกจากนั้นยังขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากภาครัฐอีกด้วย

นอกจากนั้นวิชญ์ บุญมาร์ตัน (2539, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง” พบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีทั้งรูปแบบการปกครองในแต่ละช่วงเวลา แนวความคิดของฝ่ายบริหารซึ่งมีลักษณะอนุรักษนิยม การขาดประสบการณ์การเรียกร้องของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ขนาดของสถานประกอบการ พระราชบัญญัติแรงงานและการขาดข้อมูลของสมาคมฯ เพื่อดำเนินการ

ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและประวัติ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ประวัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (“ประวัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย,” ออนไลน์, 2549)



สัญลักษณ์ของการไฟฟ้ายันฮี การลิกไนต์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 โดยการรวมหน่วยงานด้านการผลิตและส่งพลังงานไฟฟ้า 3 แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้ายันฮี การลิกไนท์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีฐานะเป็นนิติบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 เรียกชื่อย่อว่า “กฟผ.” พระราชบัญญัติฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง โดยครั้งล่าสุดได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2535 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ ให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าหรือร่วมทุนกับบุคคลอื่นเพื่อดำเนินธุรกิจดังกล่าว และให้มีอำนาจใช้สอยและครอบครองอสังหาริมทรัพย์เพื่อสำรวจหาแหล่งพลังงาน ตลอดจนสถานที่สำหรับใช้ในการผลิตหรือพัฒนาพลังงานไฟฟ้าโดยชัดใช้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขที่เกี่ยวกับคุณภาพไฟฟ้า เทคนิคทางวิศวกรรม และความปลอดภัยของระบบไฟฟ้า ในกรณีที่เอกชนประสงค์จะเชื่อมโยงระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง

หรือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กฟผ. มีสิทธิเพิ่มวงเงินในการกู้ยืมและในการจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ คณะกรรมการมีอำนาจจำหน่ายทรัพย์สินออกจากบัญชีได้ทุกกรณีโดยไม่จำกัดวงเงินโดยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ส่วนสาระสำคัญที่ยังคงเดิม คือ คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการกับกรรมการ (ซึ่งต้องไม่มีตำแหน่งทางการเมือง) และคณะกรรมการเหล่านี้เป็นผู้แต่งตั้งผู้ว่าการ กฟผ. จึงเป็น รัฐวิสาหกิจสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีรัฐมนตรีคอยกำกับดูแลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในเดือนมิถุนายน 2535 กฟผ. นำเสนอต่อรัฐบาลขอเข้าโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีและผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2537 ซึ่งจะส่งผลให้ กฟผ. มีความคล่องตัวในการบริหารงานได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดบทบาทการควบคุมรัฐวิสาหกิจลงให้น้อยที่สุดและสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจมีความสามารถที่จะแข่งขันกับธุรกิจภาคเอกชนได้

ประวัติสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

(สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2543, น. 7-8)

หลังจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ไหลเข้าสู่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เริ่มมองเห็นว่าภายนอกมีกลุ่มผู้ใช้แรงงานเกิดขึ้นเพื่อ ปกป้องผลประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้ใช้แรงงาน เหล่าพนักงาน ลูกจ้าง พนักงาน ข้าราชการ และฝ่ายอื่น ๆ ที่ไม่เปิดเผย แต่ให้การสนับสนุนจึงรวมกลุ่มกัน โดยพนักงานข้าราชการเริ่มมีการประสานงานกับกลุ่ม กรรมกรภายนอก เช่น สมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวง และกลุ่มผู้ใช้แรงงานเอกชนบางกลุ่มมี การเคลื่อนไหวจัดตั้งองค์กรผู้ใช้แรงงานภายใน กฟผ.

ขณะที่มีการเตรียมการอยู่นั้นเป็นช่วงที่รัฐบาลประกาศให้มีพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ออกใช้ให้ตั้งสหภาพแรงงานได้ ในที่สุดพนักงานข้าราชการจำนวน 10 คน ได้รวบรวมรายชื่อยื่น จดทะเบียนขอมีสหภาพแรงงานต่อนายวิจิตร แจ่มใส ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี นายทะเบียนใน ขณะนั้น ต่อมาเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 ซึ่งตรงกับวันกรรมกรสากลและเป็นวันแรงงาน สากลแห่งชาติของประเทศไทย จึงได้จดทะเบียนตั้งแต่นั้น สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงถือเอาวันที่ 1 พฤษภาคม เป็นวันเกิดของสหภาพ

สหภาพแรงงานในประเทศไทย

ในประเทศไทย มีการรวมกลุ่มของแรงงานมานานแล้ว โดยในระยะแรกมีการรวมกลุ่มกันในกลุ่มแคบ มีลักษณะใช้ความรุนแรงและไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมเท่าใด จนมาถึงยุคการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครอง พ.ศ. 2475 (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2545, น. 22) รัฐบาลเร่งพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยและการลงทุนของเอกชน เหล่านี้จึงเป็นที่มาของการขยายตัวการรวมกลุ่มของแรงงานมากขึ้นและสังคมมีการยอมรับในวงกว้าง รัฐบาลเล็งเห็นประโยชน์ของการรวมตัวกัน จึงเปิดโอกาสให้จัดตั้งกลุ่มขึ้นในรูปของ "สหภาพแรงงาน" ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2500 ถือเป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีบทบัญญัติให้คนงานรวมตัวกันและให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองเงื่อนไขในการทำงาน แต่ต่อมาพระราชบัญญัติฉบับนี้มีส่วนต้องยกเลิกไปเนื่องจากมีการปฏิวัติรัฐประหารขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2501 มีผลทำให้การรวมตัวของลูกจ้างโดยเปิดเผยต้องสิ้นสุดลง และในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2515 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับ ให้สิทธิแรงงานสามารถจัดตั้งองค์กรด้านแรงงานที่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้อีกต่อมามีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ให้สิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางด้านแรงงานของฝ่ายลูกจ้างและยังมีผลบังคับรวมถึงกิจการที่เป็นรัฐวิสาหกิจขึ้นเป็นฉบับแรกอีกด้วย

ต่อมาได้มีบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เกิดขึ้น มีผลให้บรรดาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นอันสิ้นสุดลง แต่ผลที่เกิดขึ้นจากการมีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ทำให้แรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจขาดอำนาจการต่อรอง ไม่มีสิทธิทั้งในการเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง แม้พระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีข้อดีอยู่บ้างแต่มีข้อเสียเปรียบมากกว่า และยังได้รับแรงกดดันจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จึงได้มีการเร่งออกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจฉบับใหม่ขึ้น เพื่อคืนสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้แก่แรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

ผลจากการที่แรงงานได้รับสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงมีจำนวนสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นดังมีสถิติจากสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2546) ดังนี้ เป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 46 สหภาพ อยู่ในกรุงเทพมหานคร 42 สหภาพ ในส่วนภูมิภาค 4 สหภาพ และ

สหภาพแรงงานในภาคเอกชน 1,239 อยู่ในกรุงเทพมหานคร 341 และในส่วนภูมิภาค 898 สหภาพ (บัณฑิตย ทัศนชัยเศรษฐสุตติ, 2547, น. 70)

จากการที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 บังคับใช้ และได้ประกาศให้กิจการรัฐวิสาหกิจมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานอีกครั้ง จึงมีกิจการรัฐวิสาหกิจจำนวนมากได้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาดังสถิติข้างต้น และหนึ่งในกิจการรัฐวิสาหกิจที่สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งและมีบทบาทอย่างยิ่ง คือ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งถือเป็นกรณีตัวอย่างของบทบาทสหภาพแรงงานที่น่าสนใจ แต่ในช่วงแรกที่มีความคิดในการก่อตั้งของผู้เริ่มในขณะนั้น พบว่ามีปัญหาอยู่มากพอสมควร พนักงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างนอกกฎหมาย ไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการหรือความคุ้มครองใด ๆ พนักงานกลุ่มหนึ่งจึงมีแนวคิดในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพราะรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่อนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จากนั้นกลุ่มผู้ก่อตั้งบางส่วนได้ไปแลกเปลี่ยนความคิดกับพนักงานของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งขณะนั้นมีปัญหาของผู้ใช้แรงงานอยู่เช่นกัน จึงมีแนวคิดว่าจะก่อตั้งองค์กรของผู้ใช้แรงงานขึ้น จากนั้นกลุ่มผู้เริ่มแนวคิดของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตจึงได้รวบรวมหลักฐานของผู้เริ่มได้ 10 คน จึงนำไปขอจดทะเบียนในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 แต่ช่วงแรกการหาสมาชิก เป็นเรื่องยาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่เห็นด้วยและเป็นเรื่องใหม่ที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ส่วนหนึ่งก็กลัวอำนาจฝ่ายบริหารและยังมีการใส่ร้ายว่ากลุ่มผู้ก่อตั้งเป็นคอมมิวนิสต์ แม้ว่าจะมีการจดทะเบียนอย่างถูกต้องแล้ว แต่ปัญหายังคงมีอยู่เพราะผู้บริหารไม่ยอมรับสหภาพ การพบกับสมาชิก และข้อใช้ที่ประชุมเป็นเรื่องที่ยากมาก ต้องหลบซ่อนและต้องออกค่าใช้จ่ายในการเช่าสถานที่เพื่อใช้ในการประชุมเอง นอกจากนี้ยังถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา ผู้ก่อตั้งบางส่วนถูกส่งไปทำงานต่างจังหวัด กรรมการบางคนถูกเรียกไปสอบสวน แต่กลุ่มผู้ก่อตั้งก็ได้ทำถอยแต่อย่างใดบวกกับอุดมการณ์ที่แน่วแน่ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก โดยรวม จึงต่อสู้และเรียกร้องความเป็นธรรมมาโดยตลอด (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2543, น. 7-8) จนในที่สุดสหภาพแรงงานก็ได้รับการยอมรับทั้งจากพนักงานและผู้บริหารจนมีความเข้มแข็งและเติบโตเคียงคู่มากับองค์กรจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจากการดำเนินงานมาเป็นเวลาหลายสิบปีทำให้ กฟผ. เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ประสบความสำเร็จ มีความมั่นคงและยังเป็นองค์กรในฝันอันดับต้น ๆ ของประเทศ ซึ่งความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน กฟผ. จึงถือเป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อกันในทางบวกระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานในองค์กร และยังแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานงานต่อการประสบความสำเร็จควบคู่กันไปอีกด้วย

ในส่วนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนั้น หากนับเวลาจริง ๆ ก็ก่อตั้งเป็นเวลา 3 ทศวรรษมาแล้ว แม้ว่าบางช่วงจะมีการถูกยกเลิกจากการเปลี่ยนแปลงของพระราชบัญญัติแต่ละฉบับ แต่สมาชิกฯ มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกฯ กว่า 17,000 คนทั่วประเทศ (สถิติเดือนกันยายน 2549) นับเป็นจำนวนประมาณเกือบ 3 ใน 4 ของพนักงานทั้งหมด โดยสมาชิกฯ จะต้องจ่ายเงินสมัครสมาชิกฯ แรกเข้า 20 บาท และค่าบำรุงสมาชิกฯ ต่อปี ๆ ละ 180 บาท เงินเหล่านี้นำไปใช้เพื่อในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ของสมาชิกฯ เช่น การจัดสวัสดิการให้สมาชิกฯ การจัดการฝึกอบรม เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

