

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในแต่ละองค์การ นายจ้างและลูกจ้างต่างก็เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ นายจ้างจะดำเนินธุรกิจโดยปราศจากลูกจ้างไม่ได้ ลูกจ้างก็เช่นเดียวกัน เหมือนน้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า แต่ขณะเดียวกันในการดำเนินธุรกิจนั้น นายจ้างและลูกจ้างมักมีแนวคิดเรื่องบทบาทในการทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อระบบอุตสาหกรรมขยายตัว ประกอบกับแนวความคิดเสรีนิยม ส่งผลให้แต่ละกิจการมีการจ้างงานมากขึ้น นายจ้างพยายามสร้างกำไรให้ได้สูงสุด หรือลดต้นทุนให้ได้ต่ำที่สุดและต้นทุนที่นายจ้างพยายามลดลงส่วนหนึ่งก็คือ ต้นทุนทางแรงงาน (Labor Cost) ซึ่งการคิดต้นทุนทางแรงงานนั้นสามารถหาค่าได้จากการรวมเงินเดือน ค่าสวัสดิการ ค่าประกันสังคม ค่าเงินส่งสมทบกองทุนทดแทน และค่าล่วงเวลาของลูกจ้างเข้าด้วยกัน (โกศล ตีศรีธรรม, 2546) ดังนั้น ในการลดต้นทุนทางแรงงานของนายจ้างนั้น นายจ้างอาจทำในลักษณะของการให้ผลตอบแทน สวัสดิการ หรือจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ไม่เป็นธรรมให้กับลูกจ้าง สาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) ในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เมืองฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ 1944 ขึ้น โดยมีข้อความเตือนใจผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเป็นข้อแรกว่า “Labour is not a commodity” หรือแรงงานไม่ใช่สินค้า (สุรพล ปธานวนิช, 2544, น.95) ทำให้ลูกจ้างได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของตนว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งในการผลิตของนายจ้าง (partner of production) คือ เป็นผู้ร่วมลงทุน ไม่ได้เป็นผู้ขายแรงงานหรือต้นทุนทางแรงงาน (cost of production) อีกต่อไป ดังนั้นเมื่อลูกจ้างเป็นผู้ร่วมลงทุน ลูกจ้างจึงควรได้รับการเฉลี่ยกำไร (profit sharing) จากค่าจ้างหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ในประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว ลูกจ้างยังมีแนวคิดที่ว่าตนเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้างและควรมีส่วนร่วมกับนายจ้างในการทำงาน การจัดการ การตัดสินใจ เพื่อความเป็นธรรมและความเจริญร่วมกัน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2548, น.32)

ทั้งนี้จากแนวคิดของลูกจ้างที่ว่า ลูกจ้างควรจะได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นและยุติธรรมเนื่องจากตนไม่ได้เป็นต้นทุนทางแรงงานแต่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมลงทุนกับนายจ้างหรือหุ้นส่วนในการผลิตขององค์การ อีกทั้งควรได้มีส่วนร่วมร่วมกับนายจ้างในการทำงาน

การจัดการและการตัดสินใจเพื่อความเป็นธรรมนั้น แนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความต้องการ ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) และแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (The Perception of Organizational Justice) โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนนั้นเป็นทฤษฎีทางสังคมวิทยา ที่เน้นความสัมพันธ์ของคู่สัมพันธ์ในการตอบสนองของความต้องการของกันและกัน ซึ่งสโตเรอ (Storer, 1966 อ้างถึงใน สัจญา สัจญาวิวัฒน์, 2546, น.36-37) ได้ให้หลักการของความสัมพันธ์ไว้ว่า ทั้งสองฝ่ายต้องไม่แลกเปลี่ยนสิ่งของที่ไม่เหมาะสมกันและการแลกเปลี่ยนต้องมีความยุติธรรมคงอยู่เท่าที่ทั้งสองฝ่ายต่างรู้สึกว่ามีความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ทั้งนี้ในความผูกพันต่างตอบแทน หากคู่สัมพันธ์ฝ่ายหนึ่งไม่ได้ตอบแทนให้อีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ไม่ได้รับการตอบแทนจะแสดง สิทธานุมัติทางลบมากยิ่งขึ้น หรือหากการปฏิบัติตามบรรทัดฐานแห่งการแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรมน้อยลงไปเท่าใด คู่สัมพันธ์ที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนก็จะแสดง สิทธานุมัติทางลบต่ออีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น ทั้งนี้ การแสดง สิทธานุมัติทางลบนั้นหมายถึง การแสดงความเป็น มิตร ความไม่พอใจ การลดผลประโยชน์ลง เลิกความสัมพันธ์ หรือ อาจกลายเป็นศัตรูคู่แข่ง (Peter M. Blau อ้างถึงใน สนธยา พลศรี, 2545, น.88-90) จากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนจะเห็นได้ว่าการแลกเปลี่ยนต้องดำเนินไปด้วยความยุติธรรม ความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนนั้นจึงจะมีความยาวนานขึ้น เช่นเดียวกันกับความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือ องค์การกับพนักงานนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการรับรู้คุณภาพของ ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์การหรือลูกจ้างกับนายจ้าง กล่าวคือ ถ้า ลูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากองค์การ ลูกจ้างจะมีทัศนคติ ความพึงพอใจองค์การ และพฤติกรรมการทำงานในทางบวก (Moorman, Blakely and Niehoff, 1998; Nauman and Bennett, 2000; Tepper, Lockhart and Hoobler, 2001; Simon and Roberson, 2003) แต่ถ้าหากลูกจ้างรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์การในการทำงาน ลูกจ้างจะปฏิบัติพฤติกรรมด้านลบเพื่อตอบโต้องค์การ เช่น ต่อต้านผู้บังคับบัญชา (Tepper, Elsenbach and Porter, 1998, อ้างถึงใน ภัทรนถน พันธุ์สีดา, 2543, น.48) การลาออก การขาดงาน การละเลยหน้าที่การงาน (Konovsky and Cropanzano, 1991; Colquitt et al, 2001; Kerman and Hanges, 2002) การมีพฤติกรรมก้าวร้าวในสถานที่ทำงาน (Beugre, 1996; Dietz, Robinson, Folger, Baron and Schuiz, 2003) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากการปฏิบัติพฤติกรรมด้านลบเพื่อตอบโต้องค์การดังกล่าวมาแล้วนั้น ลูกจ้างส่วนหนึ่งเลือกวิธีป้องกันหรือแก้ไขการถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากนายจ้างด้วยการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากลูกจ้างแต่ละคนมีอำนาจ

ในการต่อรอง(bargaining power)กับนายจ้างแตกต่างกัน ลูกจ้างที่มีฝีมือหรือมีความสามารถมาก และมีจำนวนน้อยในตลาดแรงงานย่อมมีอำนาจต่อรองสูงกว่าลูกจ้างไร้ฝีมือ แต่อย่างไรก็ตาม อำนาจการต่อรองของลูกจ้างแต่ละคนก็ยังน้อยกว่านายจ้าง การที่ลูกจ้างเพียงคนเดียวจะเข้าไปต่อรองกับนายจ้างในเรื่องของผลตอบแทนหรือแสดงพฤติกรรมด้านลบเพื่อตอบโต้องค์การนั้น ส่วนใหญ่จะไม่ประสบความสำเร็จและเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างได้ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2548, น.139 - 140) เพราะในระบบเศรษฐกิจโดยทั่วไป ไม่ว่าจะประเทศใดๆ ระดับของการจ้างงานมักจะดำเนินไปในระดับที่ต่ำกว่าจำนวนคนแสวงหางาน ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานว่างที่จะรับคนเข้าทำงานมีน้อยกว่าจำนวนคนที่แสวงหางาน ด้วยเหตุนี้ คุณภาพของอำนาจการต่อรองที่ควรจะเท่าเทียมกันจะเอนเอียงไปในทางที่ทำให้นายจ้างเป็นฝ่ายได้เปรียบ งานที่หายากรวมทั้งฐานเศรษฐกิจที่ไม่ดีจะทำให้ลูกจ้างโดยทั่วไปกระตือรือร้นอย่างยิ่งยวดที่จะได้งานทำมากกว่าการที่นายจ้างจะพยายามดึงดูดหรือชักชวนให้เข้ามาทำงาน (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535, น.181-182) จากสาเหตุดังกล่าว ลูกจ้างหลายคนในองค์การจึงตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองระหว่างตนกับนายจ้าง และด้วยเหตุนี้บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของสหภาพแรงงานจึงได้แก่ บทบาทในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(collective bargaining agreement)ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการมีงานทำ การป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การกำหนดกฎเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการบริหารงานบุคคล การปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ของลูกจ้าง การปรับปรุงสภาพการทำงานและการกำหนดระเบียบวินัยในการทำงานที่เหมาะสม(ธีระพล อรุณะภัสกร, 2548, น.350-357)

ทั้งนี้ เหตุผลทั้งหมดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาตัวแปร อันได้แก่ ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนี้

### 1. สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานได้ หากพนักงานรู้สึกว่้องค์การมีความยุติธรรม พนักงานจะมีทัศนคติในทางบวกและส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก(Nauman and Bennett, 2000; Tepper, Lockhart and Hoobler, 2001; Simon and Roberson, 2003 ) นอกจากนี้ การรับรู้

ความยุติธรรมในองค์การยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและด้านหัวหน้างานอีกด้วย(George, 1991; Simon and Roberson, 2003) จากการสรุปผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า พนักงานที่รับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การและรู้สึกพึงพอใจในองค์การของตน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยเหล่านี้ยังไม่ครอบคลุมถึงพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีเพียงงานวิจัยของสการ์ลิกกีและเลธัม (Skarlicki and Latham, 1996) เท่านั้น ที่ศึกษาการเพิ่มพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยการฝึกอบรมด้านความยุติธรรมกับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกลุ่มบริการของแคนาดา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างจากพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากงานวิจัยของอลงกรณ์ ประภคิตพงศ์(2539)ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานและความพึงพอใจในองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ของไทย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในธนาคารที่ไม่มีสหภาพแรงงานและพนักงานในธนาคารที่มีสหภาพแรงงาน พบว่าพนักงานธนาคารที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นมีความพึงพอใจในองค์การต่ำกว่าพนักงานธนาคารที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านของเงินเดือนและรายได้พิเศษ นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและความพึงพอใจในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากสหภาพแรงงานเกิดขึ้นจากความขัดแย้งและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เพราะฉะนั้น ถึงแม้ว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะพึงพอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น แต่ความพึงพอใจในองค์การก็ไม่ได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจากผลงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันว่าทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระดับใด และมีลักษณะเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

## 2. สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

เมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กันในฐานะลูกจ้างกับนายจ้าง แต่ละฝ่ายย่อมมีสิทธิซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน กล่าวคือ สิทธิของนายจ้างในการจัดการบังคับบัญชาในฐานะเจ้าของกิจการและสิทธิของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และมีข้อผูกพันในการทำงานเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับงาน เป็นต้น ข้อผูกพัน

เหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานประกอบการเพราะมีผลต่อกระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์ และผลกำไรของสถานประกอบการ ข้อผูกพันดังกล่าวบางครั้งต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์ของสังคมภายใต้ความยินยอมพร้อมใจของนายจ้างกับลูกจ้าง ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เห็นชอบด้วยก็ต้องมีการเจรจาต่อรองกัน เมื่อการเจรจาต่อรองไม่สามารถตกลงกันได้ก็อาจเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นได้ โดยข้อพิพาทแรงงานนั้นหมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันได้แก่ เงื่อนไขการจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518) จากมุมมองที่แตกต่างกันดังกล่าว ข้อพิพาทแรงงานจึงเป็นปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้ในสังคมการทำงาน ดังจะเห็นได้จากมีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นทุกปี โดยในช่วงปีพ.ศ. 2545-2549 นั้น การพิพาทแรงงานเกิดขึ้นมากที่สุดในปีพ.ศ.2547 คือ 110 แห่ง 123 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น 76,210 คน (ตารางที่1.1) ทั้งนี้ ลักษณะของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้น ร้อยละ 96 เป็นข้อพิพาทแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ โดยประเด็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง โบนัส การจ่ายค่าชดเชย สวัสดิการ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เงื่อนไขการจ้างงาน/สัญญาจ้าง การกระทำที่ไม่เป็นธรรม การรับเข้าทำงาน การกลั่นแกล้ง การเปลี่ยนแปลงงานโดยมิชอบ (ประจักษ์ ดอกพุด, 2542; ปณิชา พรพิมลเทพ, 2546; ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, 2548; สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548; วิลาวัณย์ ศรีจันทร์, 2549) (ตารางที่1.2)

#### ตารางที่1.1

การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน การปิดงาน ที่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2545-2549

ปี	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน				การปิดงาน			
	แห่ง	ครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	ครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	วันหยุด	วันทำงานที่สูญเสีย	ครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	วันหยุด	วันทำงานที่สูญเสีย
2545	100	110	41,717	4	1,396	32	18,691	2	511	12	5,211
2546	87	97	43,801	1	1,700	3	5,100	4	1,876	78	18,951
2547	110	123	76,210	1	93	4	372	1	100	1	100
2548	78	87	29,111	3	348	12	2,112	6	803	176	43,745
2549	75	80	32,807	2	900	54	24,000	-	-	-	-

## ตารางที่ 1.2

## ข้อพิพาทแรงงานและประเภทข้อเรียกร้อง พ.ศ. 2545-2548

ปี	ข้อพิพาท แห่ง/ครั้ง	ข้อ เรียก ร้อง	ประเภทข้อเรียกร้อง						
			เงื่อนไข การจ้าง	วันและ เวลา ทำงาน	ค่าจ้าง	สวัสดิ การ	การ เลิก จ้าง	การ ร้อง ทุกข์	อื่นๆ
2545	100/110	676	39	69	233	198	17	85	35
2546	87/97	602	33	61	224	199	12	52	20
2547	110/123	867	33	92	307	263	10	119	43
2548	78/87	665	17	53	233	231	17	88	26

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

<http://www.labour.go.th/yearbook/2548>

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาแนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษที่ผ่านมาของวิลาวัณย์ ศรีจันทร์ดร(2549) พบว่า ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานมากกว่าในสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงาน โดยข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานร้อยละ 47.5 และในสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานร้อยละ 45.6 ทั้งนี้ ถึงแม้สัดส่วนข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานกับสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานจะไม่แตกต่างกันมากนัก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า สถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานนั้นมีเพียง 1,168 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.33 ของสถานประกอบการทั้งหมดในประเทศไทย(สถิติแรงงาน, 2544, น.80) ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างจำนวนสภาพแรงงานกับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า สถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานนั้นมีสัดส่วนน้อยมากในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมไทย แต่มีบทบาทสำคัญมากต่อการเกิดข้อพิพาทแรงงาน โดยในประเด็นนี้นั้นสามารถอธิบายได้ว่าการทำงานของสภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการเรียกร้องสิทธิ ให้ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิที่แรงงานพึงได้รับ ทำให้แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานมักเกิดในสถานประกอบการหรือกิจการที่มีสภาพแรงงานมากกว่าสถานประกอบการหรือกิจการที่ไม่มีสภาพแรงงาน ซึ่งข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นได้สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของสภาพ และการรับรู้สิทธิของแรงงาน (วิลาวัณย์ ศรีจันทร์ดร, 2549, น.84, น.89-90) ดังนั้นจากสาเหตุที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพเป็นสมาชิกสภาพแรงงานกับพนักงานที่ไม่เป็น

สมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกันว่า ทั้งสองกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานในระดับใดและมีลักษณะเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

### 3. ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าคุณ้องค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ทฤษฎีของเซพพาร์ด ลิวิกกีและมินตัน (Shppard Lewicki and Minton, 1992, p.13) อธิบายว่า การที่พนักงานจะรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรได้นั้น องค์กรจะต้องมีความยุติธรรมในด้านระบบด้วย เพราะความยุติธรรมด้านระบบเป็นตัวกำหนดความยุติธรรมในกระบวนการต่างๆขององค์กร การที่ความยุติธรรมด้านระบบจะเกิดขึ้นได้นั้นระบบที่องค์กรนำมาใช้จะต้องประกอบด้วยมาตรฐานด้านความชอบด้วยกฎหมายและการสนับสนุนให้ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง หมายความว่า ระบบต่างๆที่องค์กรนำมาใช้ปฏิบัติต่อพนักงานนั้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นต้องถูกต้องตามกฎหมายและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคคล ซึ่งในมุมมองของผู้วิจัยนั้นเป็นที่น่าสนใจว่า การที่พนักงานจะรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนมีความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ และมีความยุติธรรมด้านระบบในองค์กรหรือไม่นั้น พนักงานจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงาน และมีการรับรู้ถึงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์กรก่อน พนักงานจึงจะรับรู้ได้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานเพียงใด เพราะกฎหมายแรงงานนั้นได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum standard) ของการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา และผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ สวัสดิการ ประกันสังคม ค่าชดเชยการเลิกจ้างที่องค์กรต้องให้แก่พนักงานไว้ (Mondy and Noe, 1992, pp.484-486) ดังนั้นหากพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานขั้นต่ำของผลตอบแทนที่กฎหมายกำหนดไว้ดังกล่าว ประกอบกับพนักงานมีการรับรู้ว่าคุณ้องค์การได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าวอย่างน้อยอย่างไรแล้ว พนักงานก็น่าจะรับรู้ได้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานอย่างน้อยเพียงใดด้วย

ทั้งนี้จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า ยังไม่มีผลการวิจัยที่ชี้ชัดว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ว่าคุณ้องค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรหรือไม่และในทิศทางใด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าคุณ้องค์การ

มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านต่างๆ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างองค์การและพนักงาน และด้านระบบในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

คือ พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1,602 คน และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารพาณิชย์แห่งเดียวกัน สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 9,600 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2550, สหภาพแรงงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรยามาเน่(Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของสมาชิกสหภาพแรงงานเท่ากับ 320 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่ากับ 384 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แบ่งเป็น 2 สถานภาพ คือ การเป็น และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน (Interactional Justice) และด้านระบบขององค์การ (Systemic Justice)

2.3 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง(Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา และผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง(Indirect Financial Compensation) ได้แก่ สวัสดิการ ประกันสังคม ค่าชดเชยการเลิกจ้าง

2.4 การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

### สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

**สมมติฐานย่อยที่ 1.1** พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

**สมมติฐานย่อยที่ 1.2** พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

**สมมติฐานย่อยที่ 1.3** พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

**สมมติฐานย่อยที่ 1.4** พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน





**สมมติฐานที่ 6.2** การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

**สมมติฐานย่อยที่ 6.2.1** การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน

**สมมติฐานย่อยที่ 6.2.2** การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน

**สมมติฐานย่อยที่ 6.2.3** การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ

**สมมติฐานย่อยที่ 6.2.4** การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบขององค์การ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานที่มีต่อองค์การ ทั้งพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อนายจ้างหรือผู้บริหารจะได้นำผลไปเป็นแนวทางชี้แจง หรือปรับปรุงแก้ไขการกำหนดผลตอบแทน กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดผลตอบแทน แนวการปฏิบัติระหว่างองค์การต่อพนักงาน และระบบการบริหารงานภายในองค์การ ให้เกิดความยุติธรรมและสามารถลดข้อเรียกร้องของพนักงานต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานและระดับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผลการวิจัยนั้น องค์การสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดอบรม หรือให้ความรู้เพื่อเพิ่มความเข้าใจแก่ลูกจ้างอย่างถูกต้อง ในเรื่องของกฎหมายแรงงานและสิทธิประโยชน์ต่างๆ

3. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไป

## นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

### 1. นิยามศัพท์เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ(Perception of organizational justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับความยุติธรรมจากองค์การในด้านผลตอบแทน กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระบบต่างๆ ภายในองค์การ ดังนี้

1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน(Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผลตอบแทนซึ่งอาจจะเป็นเงิน สวัสดิการต่างๆ รางวัล ค่าชม หรือความสบายใจในการทำงานที่ได้รับจากองค์การ มีความสมดุลถูกต้องเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานนำมาลงทุน เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน เวลาที่สูญเสียไป ความเครียดจากการทำงาน หรือผลตอบแทนของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้่วาวิธีการที่องค์การนำมาใช้ในการกำหนดผลตอบแทนนั้นมีความถูกต้อง สมเหตุสมผล เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใสและตรวจสอบได้ โครงสร้างของกระบวนการตัดสินใจให้ผลตอบแทนถูกกำหนดขึ้นอย่างยุติธรรม และองค์การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเสนอแนะข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนขององค์การ

1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง การที่พนักงานรู้ว่าองค์การหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากองค์การ เช่น หัวหน้างานแสดงออกถึงความจริงใจ ให้เกียรติ และคำนึงถึงสิทธิของพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมีการให้ข้อมูลและอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่างๆขององค์การต่อพนักงานตามความเป็นจริง

1.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ (Systemic Justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้วาระบบต่างๆที่องค์การกำหนดขึ้นมีความโปร่งใส เสมอภาค ปราศจากอคติ พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติจากองค์การเหมือนกัน ภายใต้กฎระเบียบและ

ความชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งระบบดังกล่าวได้แก่ ระบบการบังคับบัญชา ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## **2. นิยามศัพท์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน**

ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง ความจำและความสามารถในการรวบรวมและเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Direct Financial Compensation) และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Indirect Financial Compensation) ที่กฎหมายได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ ซึ่งความรู้ความเข้าใจนี้เป็นความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานโดยรวมที่ว่าด้วยเรื่องของ สัญญาจ้างแรงงาน การเลิกจ้าง ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน วันหยุดและวันลา สวัสดิการ ประกันสังคมและเงินทดแทน

## **3. นิยามศัพท์เกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน**

การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องของสัญญาจ้างแรงงาน การเลิกจ้าง ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน วันหยุดและวันลา สวัสดิการ ประกันสังคม และเงินทดแทน

## **4. นิยามศัพท์เกี่ยวกับสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน**

4.1 สมาชิกสหภาพแรงงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในธนาคารแห่งหนึ่งที่มีสาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารแห่งนั้น

4.2 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในธนาคารแห่งหนึ่งที่มีสาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารแห่งนั้น