

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ภารกิจของ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังจากแปรรูป” มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงาน
3. แนวคิดว่าด้วยภารกิจ และภารกิจของสหภาพแรงงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change)
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กระแสการโอนกิจการเป็นของรัฐเริ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2488 หรือช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งเป็นช่วงที่แนวความคิดเศรษฐกิจสังคมนิยม และเศรษฐกิจผสมผสานกำลังแพร่กระจายไปทั่วโลก ต่อมาในปี พ.ศ. 2523 ประเทศยุโรปประสบปัญหาการขาดดุลงบประมาณรายจ่ายสูงกว่ารายได้ รายจ่ายหลักคือรายจ่ายเพื่อสวัสดิการสังคม ฌองส์ เพ็ชรประเสริฐ (2543, น. 19-20) ยิ่งกว่านั้น รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ต้องประสบภาวะการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง จากการเน้นบริการประชาชนแต่ไม่ได้เน้นกำไร อีกทั้งปัญหาของรัฐวิสาหกิจในด้านประสิทธิภาพการทำงาน เป็นอุปสรรคทางการทำหน้าที่จัดการและฐานะทางการเงินของรัฐบาลแต่ละประเทศ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องทบทวนการบริหารรัฐวิสาหกิจ โดยขายหุ้นรัฐวิสาหกิจให้แก่เอกชนหรือให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น และได้พัฒนามาเป็นแนวคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามที่ปรากฏในปัจจุบัน

ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พิพัฒน์ ไทอารี (2531, น. 71-76) รวบรวมการให้ความหมายหรือแนวคิดของคำว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” จากนักวิชาการต่างประเทศ หลายท่าน ดังนี้

D.R. Pendes ให้คำนิยามของคำ “Divestiture” ไว้ในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่าเป็นการปลดเปลื้องภาระโดยการขายทรัพย์สินหรือหุ้นส่วนของกิจกรรมที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือดำเนินการอยู่

Mary M. Shirley ให้คำนิยามของคำ “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” หมายถึง การแปรรูปทางการบริหารของกิจการภาครัฐบาลโดยการให้สัมปทาน หรือการทำสัญญาว่าจ้าง หรือการว่าจ้างให้ภาคเอกชนทำบริการบางอย่างโดยมีสัญญาว่าจ้าง หรือหมายถึงสภาพการขาย (เปลี่ยน) สภาพการเป็นเจ้าของกิจการ หรือเลิกล้มกิจการและขายทรัพย์สินไป การขาย (เปลี่ยน) สภาพการเป็นเจ้าของ กล่าวโดยทั่วไปคือ การขายหุ้นให้แก่เอกชนนั่นเอง

Seizaburo Sato ให้ความเห็นว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” คือการกำหนดเงื่อนไขในการแปรเปลี่ยนองค์การของภาครัฐบาล หรือกิจการรัฐวิสาหกิจด้วยวิธีการแปรสภาพการเป็นเจ้าของ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงแหล่งที่มาของเงินทุนในการดำเนินการเป็นเกณฑ์ประกอบกับการควบคุมจากรัฐบาล

David Clementi กล่าวว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” เป็นการโอนสภาพการเป็นเจ้าของ ซึ่งรัฐเคยถือครองอยู่ให้แก่เอกชนตามแต่โอกาสที่จะอำนวยให้เป็นการสร้างระบบการแข่งขันให้เกิดขึ้นในกิจการภาครัฐบาล และเป็นการจัดประเภทกิจการบางอย่างหรือบางลักษณะให้เอกชนรับไปดำเนินการทั้งหมดหรือบางส่วนโดยอาศัยหลักการพิจารณาเกี่ยวกับด้านทุนดำเนินการ ส่วนกิจการสาธารณะบางประเภทที่รัฐเคยดำเนินการ โดยไม่ได้มีการเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการมาแต่เดิมนั้น ก็ต้องหาทางดำเนินการจัดเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการเพื่อหารายได้ต่อไป

David Heald เสนอว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาความคิดและสภาวะทางการเมืองโดยไม่มุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตลาดมากขึ้น จึงมีผลให้บทบาทของรัฐต่อสภาวะเศรษฐกิจและสังคมต้องเปลี่ยนไป

พิพัฒน์ ไทยอารี (2531, น. 76-77) ให้ความเห็นว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” มีปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ คือ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและสภาวะทางการเมือง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้นโยบายของรัฐเป็นเครื่องมือและใช้กลยุทธ์ระบบตลาดเสรีดำเนินการ

แล ดิลกวิทยรัตน์ (ม.ป.ป., น. 132) สรุปว่า การแปรรูปคือการทำให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจเป็นเอกชน ไม่ว่าจะโดยการเปลี่ยนความเป็นเจ้าของ หรือปรัชญาการดำเนินงาน หรือวิธีการจัดการก็ตาม

แผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลนายชวน หลีกภัย (2541, น. 10) เสนอว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง มาตรการต่าง ๆ ในการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนที่รัฐวิสาหกิจดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจหมายถึงรวมถึงการลดสัดส่วนภาครัฐในกิจการรัฐวิสาหกิจ หรือสินทรัพย์ที่รัฐเป็นเจ้าของ (การโอนความเป็นเจ้าของ) การให้สัมปทาน การร่วมทุน การทำสัญญาว่าจ้างบริหาร การให้เช่า การว่าจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการแทน การทำสัญญากับภาคเอกชนในการให้บริการ การผ่อนคลายกฎระเบียบเพื่อเพิ่มการแข่งขัน จัดตั้งองค์กรกำกับดูแล และการส่งเสริมให้มีการแข่งขันจากคู่แข่งรายใหม่

จากความหมายและการให้คำจำกัดความดังกล่าว การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การลดบทบาทของภาครัฐ เพิ่มบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนในการดำเนินกิจการ โดยรัฐโอนความเป็นเจ้าของด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขายหุ้น การให้สัมปทาน การร่วมทุน การทำสัญญาว่าจ้าง และการขายทรัพย์สิน เป็นต้น

เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

รัชนิกร พันธุวิชาติ (2544, น. 36-37) ได้สรุปเหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. เหตุผลทางเศรษฐกิจ ผลประกอบการของรัฐวิสาหกิจจำนวนมากไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินการ เนื่องจากการเป็นผู้ผูกขาดให้บริการเพียงรายเดียวทำให้ผู้รับบริการต้องซื้อบริการจากแหล่งเดียว ไม่มีแรงจูงใจในการลดต้นทุนการผลิต เมื่อกระแสนิยมโลกเกี่ยวกับการเปิดเสรีเพิ่มการแข่งขัน รัฐวิสาหกิจจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการและโครงสร้างเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการแข่งขันพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ

2. เหตุผลทางการเมือง รัฐวิสาหกิจทุกแห่งถูกรอบของระบบระเบียบราชการ ครอบงำและอิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน คณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่คือ ข้าราชการประจำจากหน่วยงานเกี่ยวข้องมักไม่มีเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพ ประเด็นสำคัญอีกประการคือ ปัญหาความเป็นเจ้าของโดยรัฐ ทำให้ผู้บริหารขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงเป็นการแต่งตั้งจากเหตุผลทางการเมืองและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งนักการเมืองทุกสมัยพยายามแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการขายรัฐวิสาหกิจ ให้สัมปทาน เพื่อตัดช่วงสัมปทานหรือตัดช่วงขายให้พวกพ้อง

3. การบริหารงาน จะต้องเพิ่มศักยภาพการแข่งขันโดยใช้กลไกของระบบการตลาดและบริการซึ่งจะต้องดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ในกรณีรัฐวิสาหกิจได้สิทธิพิเศษทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการแข่งขัน

4. ปัญหาด้านหนี้สินของรัฐวิสาหกิจจำนวนมากไม่น้อยที่ดำเนินงานขาดทุนจำนวนมากและต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งรัฐใช้วิธีการรัฐจ่ายเงินสมทบให้จึงเป็นภาระทางการเงินแก่งบประมาณของรัฐบาลในการอุดหนุนรัฐวิสาหกิจ

วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อาจมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป ตามแต่นโยบายของแต่ละประเทศที่นำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาใช้ ก่อเกียรติ พลายนกุล (2542, น. 14) ได้สรุปวัตถุประสงค์โดยทั่วไปดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ภาวะเศรษฐกิจดำเนินไปโดยเสรี และมีศักยภาพต่อการแข่งขันในระบบการค้าโลก
2. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตในระบบเศรษฐกิจ
3. เพื่อลดภาระหนี้สินของรัฐบาล
4. เพื่อลดปัญหาด้านงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาล
5. เพื่อปรับโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
6. เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ

วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2533, น. 164-170) ได้สรุปรูปแบบการให้เอกชนดำเนินกิจกรรมแทนรัฐบาลไว้ดังนี้

1. การถอนตัวจากการจัดผลิตโดยรัฐบาล (Withdrawal from Service Provision) การที่รัฐบาลไม่สนใจจัดผลิต (Public Provision) สินค้าหรือบริการชนิดหนึ่ง ๆ อีกต่อไปด้วยเหตุผลที่ว่าอาจไม่มีความจำเป็น หรือรัฐบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะผลิตต่อไป
2. การขายกิจการ (Divestiture) การแปรรูปกิจกรรมของรัฐบาลในรูปแบบขายทรัพย์สินของรัฐบาลให้เอกชน จัดเป็นการโอนทรัพย์สินให้เอกชน อาจขายทั้งกิจการหรืออาจแยกกิจการนั้นออกเป็นกิจการย่อย ๆ แล้วขายเป็นกิจการ ๆ ไป

3. การร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาลกับเอกชน (Joint Public-private Venture) การที่รัฐบาลเข้าดำเนินกิจการโดยร่วมลงทุนกับเอกชนในสัดส่วนต่าง ๆ เพื่อเป็นการประสานความเชี่ยวชาญ และทุนของเอกชนและของรัฐบาล ซึ่งถือได้ว่าเป็นการให้เอกชนเข้ามาแบ่งความรับผิดชอบทางการเงินร่วมกับรัฐบาล

4. การจ้างเหมา (Contracting Out) การให้บริการโดยรัฐบาลให้เอกชนเป็นผู้ผลิตและบริการแจกจ่ายให้แก่ประชาชน โดยที่รัฐบาลเป็นผู้จ่ายให้แก่ผู้ผลิตเอกชนแทน

5. การให้สัมปทาน (Franchising) การที่รัฐบาลให้สิทธิผูกขาดกับเอกชนเพื่อจัดหาสินค้า หรือบริการโดยรัฐบาลทำหน้าที่กำกับดูแล การให้ตามรูปแบบนี้จะมีการประกวดราคาเพื่อดูว่าเอกชนรายใดให้ผลตอบแทนกับรัฐบาลสูงสุด

6. การให้เช่า (Leasing) หมายถึงการให้สิทธิเอกชนในการครอบครองทรัพย์สินบางอย่างของรัฐบาลชั่วคราว เมื่อครบกำหนดจะต้องคืนให้กับรัฐบาลตามเดิม

7. การให้ตัวรับบริการและเงินอุดหนุน (Voucher and Grant) เพื่อให้ประชาชนไปซื้อสินค้าหรือบริการที่กำหนดไว้ในตัวบริการจากผู้ผลิตในท้องตลาดโดยตรง เป็นการทำให้ประชาชนมีอิสระในการซื้อ โดยไม่ต้องซื้อที่หน่วยงานของรัฐบาลการให้เงินอุดหนุน (Grant) เพื่อให้ภาคเอกชนดำเนินกิจกรรมบางอย่างที่รัฐบาลเห็นว่าสำคัญ เป็นการลดภาระของรัฐบาลในการที่จะต้องไปลงทุนในการทำสิ่งนั้นโดยตรง ราคาจะเป็นราคาที่ต่ำกว่าความเป็นจริงเนื่องจากได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

8. การเก็บค่าบริการ (User Charge) เป็นการเก็บค่าใช้บริการจากผู้ใช้โดยตรงจากการบริโภคบริการนั้น ๆ ซึ่งเดิมจัดเก็บโดยอ้อม ได้แก่ ภาษีอากร

9. การเพิ่มความเสรีในการดำเนินงาน (Liberalization) การเพิ่มความเสรีในการดำเนินการ ใช้ในความหมายที่สื่อการยกเลิกผ่อนคลายระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบ และขัดต่อการแข่งขันในระบบตลาดเสรี

Charles Vuylstake (n.d., อ้างถึงใน กัญชวลี จันวงศ์วงศ์, 2533, น. 19-23) กล่าวว่า ธนาคารโลก ได้สรุปวิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากการศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน 83 ประเทศทั่วโลก และพบว่าวิธีการพื้นฐานที่ใช้กันมากที่สุดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีอยู่ด้วยกัน 7 วิธี ดังนี้

1. การเสนอขายหุ้นให้แก่สาธารณชน (Public Offering of Shares) รัฐขายหุ้นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่รัฐถืออยู่ให้ประชาชนทั่ว ๆ ไป ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้รัฐวิสาหกิจมีแนวโน้มกลายเป็นบริษัทมหาชนเนื่องจากการกระจายหุ้นให้ประชาชนเป็นเจ้าของโดยตรง และรัฐวิสาหกิจมีลักษณะของการบริหารงานร่วมระหว่างรัฐและเอกชน และเป็นก้าวแรกของการ

แปรรูปรัฐวิสาหกิจแบบเต็มส่วน (Full Privatization) ทั้งนี้เพราะการที่เอกชนเข้าร่วมหุ้นในรัฐวิสาหกิจนั้น จะทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความเป็นไปได้มากขึ้น

2. การเสนอขายหุ้นให้แก่เอกชน (Private Sales of Shares) รัฐเสนอขายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดที่รัฐเป็นเจ้าของให้ผู้ซื้อเพียงคนเดียว หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งได้มีการกำหนดตัวบุคคลไว้แล้ว โดยมีผลทำให้รัฐวิสาหกิจมีลักษณะเป็นห้างหุ้นส่วน การขายหุ้นด้วยวิธีนี้มีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น การถือครองหุ้นแบบโดยตรงของบริษัทเดียว หรือกลุ่มเอกชนที่เจาะจง เช่น สถาบันการลงทุน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจแบบนี้อาจจะกระทำได้ทั้งองค์กรหรือเป็นบางส่วนขององค์กร ซึ่งในแบบหลังจะทำให้รัฐวิสาหกิจมีลักษณะของความเป็นเจ้าของร่วมกัน

3. การขายทรัพย์สินของรัฐหรือวิสาหกิจ (Sales of Government of State-owned Enterprises Assets) เน้นที่การขายทรัพย์สินมากกว่าการขายหุ้น โดยรัฐบาลอาจจะขายทรัพย์สินโดยตรง กล่าวคือ รัฐวิสาหกิจขายทรัพย์สินส่วนใหญ่ออกไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการแยกทรัพย์สินนั้นอาจจะเพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของการดำเนินงานแต่ละส่วน และการแยกขายทรัพย์สินอาจเป็นทางเดียวที่จะทำให้สามารถขายทรัพย์สินทั้งหมดได้ ดังนั้น การขายทรัพย์สินจึงทำได้ทั้งการแยกขายหรือขายทั้งหมดเหมือนกับการจัดตั้งบริษัทใหม่ ในบางกรณีก็ไม่ได้มีการขายทรัพย์สินกันจริงแต่เป็นการโอนทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจไปให้เอกชน และหุ้นที่รัฐได้รับจากการยกให้สามารถนำไปขายให้สาธารณชนหรือเอกชนได้

4. การจัดองค์กรใหม่โดยการแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจออกเป็นส่วน (Reorganization into Component Parts) วิธีนี้เกี่ยวข้องกับการกระจายหรือการจัดองค์กรใหม่ (Reorganization) ของรัฐวิสาหกิจให้เป็นหน่วยต่าง ๆ หลายหน่วยหรือในรูปของบริษัทแม่และบริษัทลูก

5. การลงทุนของเอกชนในรัฐวิสาหกิจ (New Private Investment in State-owned Enterprises) รัฐบาลเพิ่มทุนให้รัฐวิสาหกิจมากขึ้น ด้วยการเพิ่มหุ้นและนำหุ้นที่เพิ่มขึ้นนั้นออกขายให้แก่ภาคเอกชน โดยที่รัฐยังคงถือหุ้นเดิมของตนไว้ มีผลทำให้รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างเอกชนและรัฐบาล (Joint Venture) ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นไม่ได้เป็นของรัฐทั้งหมดหรือเป็นเพียงบางส่วน การเพิ่มทุนจะทำให้ผลประโยชน์ของรัฐลดลง หรือทำให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น นอกจากนี้ในหลายกรณีรัฐอาจนำทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจเข้ามาเป็นทุนสำหรับบริษัทใหม่ ในขณะที่เอกชนที่มาร่วมลงทุนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสมทบกับทุนที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วในขณะนั้น หรืออาจจะนำไปใช้ในการดำเนินการ

6. การขายหุ้นให้ฝ่ายบริหารและพนักงาน (Management/Employee Buy-Out) โดยทั่วไป หมายถึง การถือสิทธิควบคุมการถือหุ้นในบริษัทใดบริษัทหนึ่ง โดยกลุ่มจัดการ

ขนาดเล็กและยังหมายถึงการแปรรูปใด ๆ ที่ฝ่ายบริหารและพนักงานเข้าถือสิทธิในการควบคุมการดำเนินงานโดยในส่วนนี้จะเน้นการเข้าถือสิทธิในการควบคุมการดำเนินงาน การเข้าถือหุ้นในจำนวนมากพอที่จะควบคุมการบริหารกิจการโดยฝ่ายบริหารและพนักงาน

7. การให้เช่ากิจการและการทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหาร (Lease and Management Contracts) การให้เช่ากิจการและการทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหารจัดทำภายใต้สัญญาที่ว่าเอกชนที่จะเข้ามาดำเนินการ ระบบเทคโนโลยีและทักษะที่นำมาใช้จะต้องกระทำภายใต้สัญญาที่มีการกำหนดระยะเวลา และผลตอบแทนวิธีการดังกล่าวอาจถือได้ว่าเป็นการแปรรูปการจัดการและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพย์สินของรัฐ (รัฐยังคงเป็นเจ้าของทรัพย์สิน)

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสามารถทำได้หลากหลายวิธี เพื่อความคล่องตัวในด้านการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐแต่ละรัฐวิสาหกิจที่มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด สำหรับการให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน

ประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการดังสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ที่รัฐได้รับ

1.1 เพิ่มการลงทุนจากภาคเอกชน เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ และลดภาระงบประมาณของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ ต่อการค้ำจุนรัฐวิสาหกิจ

1.2 รัฐบาลได้รับผลกำไรจากบริษัทโดยไม่ต้องทำธุรกิจ ซึ่งแต่เดิมรัฐวิสาหกิจจะเรียกร้องขอทุนจากรัฐบาล หรือการให้ค้ำประกันวงเงินกู้เพื่อการลงทุนต่าง ๆ

1.3 การแปรรูปทำให้มีการถือหุ้นในรูปบริษัท ทำให้สินทรัพย์ที่มีอยู่นั้นมีค่าตามความเป็นจริง ทำให้อำนาจการวิเคราะห์ในภาพรวมของสินทรัพย์ทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจที่แปรรูปไปแล้วได้อย่างถูกต้อง และเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นเครื่องมือในการชี้วัดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศได้

2. ประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ

2.1 มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ แก่ลูกค้า

2.2 มีบริการเกิดขึ้นอีกหลายประเภท ทำให้สามารถเลือกใช้บริการได้หลากหลายตามความต้องการ

3. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3.1 ได้รับอิสระจากรัฐ

3.2 พนักงานมีหุ้นร่วมเป็นเจ้าของกิจการทำให้มีกำลังใจทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนร่วมกัน

3.3 มีความคล่องตัวต่อการบริหารจัดการ และสามารถให้บริการใหม่ ๆ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ ๆ

3.4 สามารถขยายแหล่งเงินทุน

3.5 ควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดจากแรงผลักดันทางตลาดได้ดีขึ้น

สรุปโดยรวม ผลประโยชน์จากการแปรรูปที่สำคัญคือ ลดขนาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจ นำรายได้เข้ารัฐและสามารถระดมทุนจากภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประชาชนมีทางเลือกบริการที่ดีที่สุดได้

ผลเสียจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์ (2542, น. 1-16) ได้สรุปผลเสียจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองผู้บริโภค เป็นประเด็นสำคัญเพราะรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นกิจการประเภทสาธารณูปโภคมีหน้าที่ให้การบริการสาธารณะ ซึ่งรัฐต้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึงรวมถึงคนยากจน คนชนบท หากกรณีให้เอกชนมาดำเนินการด้านทุนให้บริการสูงขึ้นมากทำให้การกระจายรายได้และโอกาสในสังคมเลวลง ผู้ด้อยโอกาสขาดการเหลียวแล ฉะนั้นประเด็นนี้รัฐจะต้องมีกระบวนการควบคุมเพื่อคุ้มครองผู้บริโภค

2. การครอบงำธุรกิจโดยต่างชาติ นับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐวิสาหกิจ อันเป็นสมบัติส่วนรวมจะตกไปอยู่ในมือของเอกชนรายใดรายหนึ่งหรือของต่างชาติ ซึ่งการเร่งจัดจำหน่ายรัฐวิสาหกิจในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทำให้ต้องขายรัฐวิสาหกิจในราคาต่ำแล้ว ยังมีแนวโน้มที่ต่างชาติจะเข้ามาซื้อเพราะภาคธุรกิจเอกชนไทยอยู่ในภาวะย่ำแย่ซึ่งจะทำให้ต่างชาติเข้ามาครอบงำโดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคส่วนมากเป็นลักษณะผูกขาดจะทำให้เกิดการ

เปลี่ยนถ่ายการผูกขาดโดยภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและต่างชาติ อันหมายถึงการนำเอาชะตากรรมของประชาชนและผู้บริโภคอยู่ในมือชาวต่างชาติ รัฐจะต้องดำเนินการแก้ไข-ป้องกัน ซึ่งมีหลากหลายแนวทางแก้ไข อาทิ วิธีขายหุ้นให้กับผู้บริโภค (Consumers) โดยตรงซึ่งจะเกิดผลดีในการลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริโภคและผู้ผลิต

3. ปัญหาการขัดแย้งระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภคเพราะเมื่อมีเอกชนเข้ามาดำเนินงานแทนรัฐวิสาหกิจบางกรณีการให้บริการมีราคาสูงมาก ทำให้ผู้บริโภคอาจต้องเสียค่าบริการเพิ่มและมีค่าบริการเชิงสังคม หากค่าบริการสูงมากผู้ยากจน/มีรายได้น้อยต่ำต้องได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพอันนำมาซึ่งการขัดแย้งในที่สุด ฉะนั้น รัฐต้องพิจารณาในการตั้งราคาอย่างเป็นธรรม

4. ปัญหาด้านแรงงาน พนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวนมากคิดว่าเมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้วตนจะยิ่งทำงานมากขึ้นเมื่อเอกชนเข้ามาเป็นเจ้าของเพราะธุรกิจเอกชนทั่ว ๆ ไปต่างก็อยากลดพนักงานเป็นส่วนใหญ่อยู่มาก ดังนั้น ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลของรัฐควรยึดความสมัครใจและให้พนักงานมีทางเลือกมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมกิจการ ด้วยการจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งเพื่อเสนอขายให้พนักงาน (Employee Stock) ในราคาต่ำกว่าท้องตลาดหรือในราคาพาร์

แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงาน

แนวคิดในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในทวีปยุโรปราวคริสต์ศตวรรษที่ 11 โดยกลุ่มช่างฝีมือ และผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ต่อมาในศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นยุคแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรม ทั้งในทวีปยุโรปและอเมริกา สหภาพแรงงานจึงเริ่มมีบทบาทเด่นชัดขึ้น ทั้งนี้เพราะเจ้าของกิจการอุตสาหกรรมหรือโรงงานต่าง ๆ มุ่งเน้นแต่ขยายกิจการและผลกำไรเป็นสำคัญ โดยมิได้คำนึงถึงสภาพการทำงาน หรือสวัสดิการของลูกจ้างหรือกรรมกร และยังถือโอกาสใช้แรงงานหญิงและเด็ก อัตราค่าจ้างก็ต่ำมาก Alfred (1967, p. 8) ขบวนการแรงงานเป็นขบวนการทางสังคม มีทั้งส่วนที่เป็นสหภาพแรงงานในฐานะแกนกลางและส่วนประกอบอื่น ๆ ทั้งที่เป็นองค์กร กลุ่มประชาชน พรรคการเมืองและประชาชนที่สนับสนุน ขบวนการแรงงาน (โชคชัย สุทธาเวศ, 2543, น. 3) จากการศึกษาทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงาน และแนวคิดสหภาพนั้น ประดิษฐ์ กิตติภาเกษมสันต์ (2546, น. 11-12) ได้ศึกษาสาระสำคัญไว้ดังนี้

ทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงาน

เนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงานในอังกฤษและในยุโรป (นิคม จันทรวิฑูร และ วิภาวี พิจิตบันดาล, 2528, น. 477-488) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงานในอังกฤษและยุโรป ได้แก่ ทฤษฎีของ Adam Smith, Karl Marx, Ferdinand Lassalle, George Sorel, Vladimir Lenin, Sidney and Beatrice Webbs

ในทัศนะของ Adam Smith คนงานรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และถ้าคนงานใช้ความรุนแรงในการต่อสู้กับนายจ้าง คนงานจะไม่ประสบความสำเร็จ

ในทัศนะของ Karl Marx คนงานจะรวมตัวกันและอาจจะต้องใช้ความรุนแรงเพื่อทำลายระบบนายทุน เพื่อความเป็นธรรมของสังคม โดยทำที่สุดสังคมจะเป็นสังคมที่ปราศจากชนชั้น ส่วน Ferdinand Lassalle, George Sorel, Vladimir Lenin นั้นต่างก็มีแนวคิดที่สนับสนุนให้คนงาน ใช้ความรุนแรงในการต่อสู้กับนายจ้าง

ในทัศนะของ Sidney and Beatrice Webbs ไม่เชื่อว่าการต่อสู้ระหว่างชนชั้นจะสามารถกำจัดนายทุนให้หมดไปได้ และขบวนการแรงงานไม่ใช่สถาบัน เนื่องจาก Webbs เน้นความเสมอภาคระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงทำให้มีผู้เรียกทฤษฎีของเขาว่า “ทฤษฎีความเป็นประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม” และวิธีที่จะช่วยให้คนงานมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ก็โดยใช้การจำกัดปริมาณคนงาน คือควบคุมอุปทานของแรงงานมิให้มีจำนวนมากเกินไป

2. ทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงานในสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ทฤษฎีของ Robert Hoxie, Frank Tannenbaum, John R. Commons, J. Dunlop, Selig Perman

ในทัศนะของ Robert Hoxie สหภาพแรงงานแบ่งเป็น 5 ประเภท มีวัตถุประสงค์และบทบาทต่างกัน คือ สหภาพแรงงานนิคมธุรกิจ สหภาพแรงงานนิคมยกสถานภาพ สหภาพแรงงานนิคมการปฏิบัติ สหภาพแรงงานนิคมการทำลาย และสหภาพแรงงานนิคมอยู่ใต้อาณัติของนายจ้าง

ในทัศนะของ Frank Tannenbaum วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานก็คือการควบคุมอุตสาหกรรมมิใช่การปฏิบัติหรือการสถาปนารัฐสังคมนิยม

ในทัศนะของ John R. Commons ขบวนการแรงงานของแต่ละชนชาติหรือของแต่ละประเทศ ย่อมจะต้องวางรูปแบบของสภาพแรงงาน ให้สอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจการเมือง และภูมิศาสตร์แวดล้อมที่สหภาพนั้นก่อตั้งขึ้น และพัฒนาไป

ในทัศนะของ J. Dunlop การแรงงานสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ที่ดำรงอยู่ระหว่างคนงานและสภาพการทำงานของคนงานระหว่างองค์การของลูกจ้างและกิจกรรมของนายจ้าง โดยการยอมรับกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาซึ่งกันและกัน

Silig Perlman ได้อธิบายปัจจัยมูลฐาน 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขบวนการแรงงาน ได้แก่

1. พลังต่อต้านนายทุนซึ่งกำหนดมาจากประวัติศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ นั้น ๆ
2. จิตใจของนักวิชาการที่มีอำนาจครอบงำขบวนการแรงงานว่ามีอำนาจมากน้อยเพียงใด ในบางประเทศมักจะประเมินอำนาจการต่อต้านของนายทุนต่ำเกินไป ในขณะที่ประเมินค่าความต้องการของแรงงานว่ามีคนใช้วิธีการรุนแรงเกินความเป็นจริง
3. สมาชิกสหภาพมีความสนใจกับแรงงานเพียงใด คือ มุ่งในด้านจิตใจของผู้นำและสมาชิกสหภาพ

ความหมายและแนวคิดว่าด้วยสหภาพแรงงาน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2545, น. 131) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงาน (Trade Union, Labour Union, Labour Organization) หมายถึง องค์การที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นศูนย์ความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และต่อรัฐ

ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (2543, น. 19) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงานคือ องค์การของคนงานที่เป็นพื้นฐานอันสำคัญที่สุดของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ถ้าจะพิจารณาว่าประเทศใดเป็นประชาธิปไตยมากน้อยเพียงใด สามารถดูได้จากสหภาพแรงงานในประเทศนั้น โดยเฉพาะจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศจะให้สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและคุ้มครองคนงานในประเทศนั้นเป็นอย่างดี

สังคีต พิริยะรังสรรค์ (2542, น. 179) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในโลกยุคอุตสาหกรรม และเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งของระบบแรงงานสัมพันธ์ของบรรดาประเทศที่ปกครองแบบประชาธิปไตยในฐานะตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างในการควบคุมความสัมพันธ์ในตลาดแรงงาน และความสัมพันธ์กับนายจ้าง แม้ว่าสหภาพแรงงานในแต่ละประเภท อาจมีโครงสร้างประเภทและกิจกรรมที่

แตกต่างกันออกไป แต่สหภาพแรงงานทุกแห่งในโลก ก็มีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน เช่น การจัดองค์กรและการมีความเป็นสถาบัน

อัญชลี ค้อคงคา (2536, น. 79) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง การที่คนงานได้รวมตัวกันจัดตั้ง องค์กรแรงงานขึ้นอย่างต่อเนื่องและถาวร เพื่อที่จะทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนการร่วมมือกันพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น

นิคม จันทรวาทูร (2526, น. 54) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงาน (Trade Union) ตามความหมาย คือ การที่คนงานได้รวมตัวกันจัดตั้งองค์กรของตนขึ้นอย่างต่อเนื่องและถาวร เพื่อที่จะทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนการร่วมมือกันพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้ในกฎหมายแรงงานไทยตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน

อารมณ พงศ์พจน์ (2521, น. 54) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงาน คือ องค์กรคุ้มครองผลประโยชน์ของกรรมกรผู้ใช้แรงงาน เป็นองค์กรรวมของผู้ใช้แรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

ประเภทสหภาพแรงงาน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2545, น. 136-141) แบ่งประเภทของสหภาพแรงงานโดยถือคุณสมบัตินในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ 4 ประเภท คือ

1. สหภาพแรงงานของช่างฝีมือหรือสหภาพแรงงานของผู้ประกอบวิชาชีพ เฉพาะสาขา (Craft Union Occupational Union) เป็นสหภาพแรงงานประเภทแรกที่เกิดขึ้นในประเทศอังกฤษ ในประเทศอังกฤษยังมีสหภาพแรงงานประเภทนี้อยู่เป็นจำนวนมาก การก่อตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดจากความประสงค์ของบรรดาช่างฝีมือหรือผู้มีวิชาชีพเฉพาะอย่าง ที่รวมกันเป็นสมาคมวิชาชีพสหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างทำงานอย่างเดียวกัน เช่น ช่างเชื่อม ช่างพิมพ์ ช่างไฟฟ้า สถาปนิก หรือวิศวกร เป็นต้น โดยปกติชื่อของสหภาพแรงงานจะแสดงถึงคุณสมบัตินของสมาชิก

สหภาพแรงงานของช่างฝีมือเป็นสหภาพแรงงานที่มีความแข็งแกร่ง มีอิทธิพลและมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูง โดยเฉพาะช่างฝีมือบางประเภทที่หาได้ยากในตลาดแรงงานหรือ

ทำหน้าที่ในจุดสำคัญของกิจการ สหภาพแรงงานประเภทนี้สมาชิกจะมีความรู้และได้ค่าจ้างสูง จึงมักจะเสียค่าบำรุงสูง ทำให้มีเงินในการบริหารงานสหภาพแรงงานมาก รวมทั้งมีเงินกองทุนในการนัดหยุดงานจำนวนมากด้วย

2. สหภาพแรงงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน (Industrial Union) สหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดขึ้นจากการรวมตัวของลูกจ้าง ที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะร่วมกันสร้างอำนาจต่อรองระหว่างผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมอย่างเดียวกันขึ้น ซึ่งหากสามารถรวมกันได้อย่างเต็มที่แล้วย่อมจะมีอำนาจต่อรองสูง และสมาชิกลูกจ้างจะได้ค่าจ้างและผลประโยชน์ในการทำงานเท่าเทียมกัน คุณสมบัติของสมาชิกสหภาพแรงงานประเภทนี้จะกำหนดโดยลักษณะเฉพาะของกิจการอุตสาหกรรมนั้น ดังนั้น สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีนายจ้างของสมาชิกหลายรายที่จะต้องเจรจาเกี่ยวข้องกับด้วย ทั้งนี้ เพราะสมาชิกจะเป็นลูกจ้างที่มาจากนายจ้างต่าง ๆ กัน ซึ่งถ้านายจ้างเหล่านั้นรวมตัวกันเป็นสมาคม นายจ้างการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงก็สามารถกระทำได้พร้อมกันในครั้งนี้

เนื่องจากคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ จะกำหนดเฉพาะกิจการอุตสาหกรรม ไม่กำหนดงานหรือหน้าที่ที่สมาชิกจะทำ จึงทำให้ลูกจ้างทุกหน้าที่ในอุตสาหกรรมนั้นก็อาจเป็นสมาชิกได้ ดังนั้น จึงทำให้สหภาพแรงงานประเภทนี้มีสมาชิกมากกว่าสหภาพแรงงานประเภทอื่น และเมื่อมีสมาชิกมากก็ย่อมมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานขนาดใหญ่ และได้รับค่าบำรุงจำนวนมาก ทำให้มีความแข็งแกร่งและมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูง

ในกรณีที่สหภาพแรงงาน สามารถรวบรวมลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกได้เกือบทั้งหมดและทั้งเมืองหรือทั้งประเทศ สหภาพแรงงานนั้นก็จะมีอิทธิพลต่อนายจ้างและทางการเมืองสูง และหากมีการนัดหยุดงานก็จะเป็นการนัดหยุดงานใหญ่ (General Strike) ก่อให้เกิดความเสียหายได้มาก อย่างไรก็ตามเนื่องจากสมาชิกมาจากนายจ้างต่างกัน สถานที่ทำงานต่างกัน ทำให้มักเกิดปัญหาในด้านความสามัคคีและการแก่งแย่งแข่งขันเป็นใหญ่ในระหว่างสมาชิกและผู้บริหารสหภาพแรงงาน

3. สหภาพแรงงานของลูกจ้างในโรงงานเดียวกัน หรือสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างคนเดียวกัน (Plant Union, House Union) สหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดขึ้นจากการรวมตัวของลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานเดียวกัน หรือทำงานกับนายจ้างคนเดียวกันเท่านั้น สมาชิกสหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมักจะรู้จักซึ่งกันและกันดีเพราะทำงานอยู่ด้วยกัน ได้ร่วมชีวิตการทำงานในบริษัทเดียวกัน สหภาพการจ้างอย่างเดียวกัน การแก่งแย่งกันเป็นใหญ่ใน

สหภาพแรงงานจึงไม่รุนแรงมากเหมือนสหภาพแรงงานประเภทอื่น นายจ้างมักจะพอใจสหภาพแรงงานประเภทนี้เพราะสมาชิกและผู้นำสหภาพแรงงานเป็นบุคคลที่คุ้นเคย ทำให้บรรยากาศในการเจรจาต่อรองแจ่มใสกว่า

สหภาพแรงงานประเภทนี้มีข้อเสียคือมีสมาชิกจำนวนจำกัด ขาดความแข็งแกร่ง เพราะได้ค่าบำรุงน้อย ไม่มีทรัพย์สินที่จะดำเนินงานสหภาพแรงงานให้เข้มแข็งได้เต็มที่ เหมือนสหภาพแรงงานประเภทอื่น

4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union) สหภาพแรงงานประเภทนี้เป็นสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกไม่จำกัดประเภทกิจการไม่จำกัดวิชาชีพ และไม่จำกัดสถานประกอบการสมาชิก สหภาพแรงงานจึงมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กระจุกกันไป และส่วนใหญ่มักจะมาจากกิจการเล็ก ๆ หรือกิจการที่ไม่อาจตั้งสหภาพแรงงานประเภทอื่นได้ ถ้าสหภาพแรงงานใดสามารถหาสมาชิกได้มากก็จะเข้มแข็งเพราะมีทุนมาก แต่การดำเนินการของสหภาพแรงงานประเภทนี้มักจะมีปัญหาเพราะสมาชิกมาจากแหล่งต่าง ๆ มีชีวิตการทำงานที่ผิดแปลกจากกัน ความร่วมมือในองค์การจะมีน้อย อำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในกิจการของนายจ้างนั้น

นอกจากสหภาพแรงงานทั้ง 4 ประเภทแล้ว ยังมีสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกที่มีคุณสมบัติเฉพาะอีกหลายประเภท เช่น สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา สหภาพแรงงานของคณงานสตรี สหภาพแรงงานของคณงานคาทอลิก เป็นต้น

การจำแนกสหภาพแรงงานตามลัทธิหรือหน้าที่ของสหภาพ

Gitbow (1963, pp. 36-37, อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 148-149) ได้จำแนกหน้าที่ของสหภาพ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สหภาพเชิงธุรกิจ (Business Unionism) เป็นศัภยภาพที่ยึดมั่นอยู่กับอุดมการณ์พื้นฐานของสหภาพ คือเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ (Business Union) สหภาพส่วนใหญ่ในอเมริกา ซึ่งไม่รับกับความสำนึกของชนชั้นแรงงาน เหมือนกับลูกจ้างในแถบยุโรปจำแนกอยู่ในประเภทนี้ กิจกรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการเจรจาต่อรองด้านค่าจ้าง สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. สหภาพเบียดบังผลประโยชน์ (Predatory Unionism) เป็นสหภาพที่อยู่ภายใต้การครอบงำของอันทพาล หรือพวกขี้โกงผู้นำสหภาพจะมีวิธีการข่มขู่ และเบียดบัง เพื่อผลประโยชน์

ส่วนตนเหนือประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิก อีกประเภทหนึ่งที่จัดเป็นสหภาพที่เบียดบังผลประโยชน์ คือ สหภาพรับจ้าง (Dependent Union) ซึ่งผู้นำแรงงานจะรับการช่วยเหลือจากนายจ้าง หรือกลุ่มผลประโยชน์อื่นเพื่อเคลื่อนไหวตามความต้องการของผู้ให้การสนับสนุนในกรณีที่ผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างสอดคล้องกับผลประโยชน์ของสมาชิก ก็จะไม่เกิดปัญหาแก่ส่วนรวม แต่หากเกิดการขัดแย้งแล้ว ผลประโยชน์ของสมาชิกจะกลายเป็นความสำคัญอันดับรองลงไป

3. สหภาพพัฒนา (Uplift Unionism) ถือเป็นสหภาพในอุดมคติ เพราะเป็นคุณค่าทางสังคมขององค์กร นอกจากจะให้ความสำคัญกับมาตรการการใช้ชีวิตของสมาชิกแล้ว สหภาพประเภทนี้ยังมุ่งสร้างเสริมวัฒนธรรม และคุณค่าของมวลสมาชิก กิจกรรมของสหภาพจะใกล้เคียงไปในด้านของการมีส่วนร่วมเพื่อการเป็นเจ้าของกิจการ การจัดสรรกำไร การเคลื่อนไหวทางการเมือง การประกันความมั่นคงของสมาชิก ฯลฯ เพื่อจุดมุ่งหมายของสหภาพค่อนข้างเป็นอุดมคติ การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง จึงขาดรากฐานความเป็นไปได้ เพื่อเทียบกับสหภาพแบบธุรกิจ

4. สหภาพเพื่อการปฏิวัติ (Revolutionary Unionism) การมุ่งหมายที่จะล้มล้างระบอบทุนนิยม เป็นเป้าหมายของสหภาพประเภทนี้ การสร้างจิตสำนึกในชนชั้น และการต่อสู้ระหว่างชนชั้น เป็นวิธีการที่สหภาพเหล่านี้ใช้เพื่อนำไปสู่การปฏิวัติ การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เป็นเพียงแผนชั่วคราวเท่านั้น ความพยายามที่จะล้มล้างระบบทุนนิยม อาจปรากฏชัดเจนในรูปแบบความรุนแรงต่าง ๆ หรืออาจแอบแฝงอยู่ในความของสหภาพลักษณะอื่นก็ได้

โครงสร้างตำแหน่งของสหภาพแรงงาน

โครงสร้างตำแหน่ง

ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 หมวด 9 การบริหารสหภาพแรงงาน ได้กล่าวถึงตำแหน่งที่กำหนดในการบริหารงานสหภาพแรงงาน ดังนี้

1. ประธานสหภาพแรงงาน
2. เลขานุการ
3. เหนรัญญิก
4. นายทะเบียน

เพื่อให้องค์กรดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ตำแหน่งข้างต้นกำหนดให้มีขึ้นตามนั้น แต่โดยทั่วไปสหภาพแรงงาน จะมีโครงสร้างตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของขนาด ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ประกอบด้วย

1. ประธานสหภาพแรงงาน	1 ตำแหน่ง
2. รองประธานสหภาพแรงงาน	1 ตำแหน่ง
3. เลขานุการ	1 ตำแหน่ง
4. นายทะเบียน	1 ตำแหน่ง
5. เภรัญญิก	1 ตำแหน่ง
6. ประชาสัมพันธ์	1 ตำแหน่ง
7. การศึกษาและสวัสดิการ	1 ตำแหน่ง
8. คุ้มครองแรงงาน	1 ตำแหน่ง

และกรรมการ (ไม่ระบุตำแหน่ง) อีก 4-6 คน รวมเป็น 12 คน

รูปแบบที่ 2 ประกอบด้วย

1. ประธาน	1 ตำแหน่ง
2. รองประธาน	1 ตำแหน่ง
3. เลขานุการ	1 ตำแหน่ง
4. รองเลขานุการ	1 ตำแหน่ง
5. นายทะเบียน	1 ตำแหน่ง
6. เภรัญญิก	1 ตำแหน่ง
7. บัญชีและการเงิน	1 ตำแหน่ง
8. ประชาสัมพันธ์	1 ตำแหน่ง
9. การศึกษา	1 ตำแหน่ง
10. สวัสดิการ	1 ตำแหน่ง
11. คุ้มครองแรงงาน	1 ตำแหน่ง
12. แรงงานสัมพันธ์	1 ตำแหน่ง

และกรรมการตำแหน่งอื่น ๆ อีก 7 คน รวมเป็น 20 คน (ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงาน

แนวคิดว่าด้วยภารกิจ และภารกิจของสหภาพแรงงาน

ภาวะ คือ หน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ ภารกิจ คือ งานที่จำต้องทำ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 821)

การที่จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ ทำให้ภาวะและภารกิจจึงมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบทบาทตามที่ได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต (2526, น.197) ได้ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง หน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (expected behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมหนึ่ง

ภิญโญ สาร (ม.ป.ป., อ้างถึงใน อัจฉรา พุ่มมณีกร, 2537, น. 11) ได้ให้ความหมายถึงบทบาทหน้าที่ว่า หมายถึง ความมุ่งหวัง (expectation) ที่บุคคลอื่นคาดหวังว่า บุคคลในตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทหน้าที่ (Role) มีความคู่อยู่กับตำแหน่ง (Position) ที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ

สถิต นิยมญาติ (ม.ป.ป., อ้างถึงใน อารีย์ จรรยาชัยเลิศ, 2533, น. 16) บทบาทเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สังคมคาดหวังเอาไว้ บทบาทเป็นสิ่งที่ควบคู่กับสถานภาพ

Linton (1958, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า สถานภาพ (Status) และบทบาท (Role) เป็นสิ่งที่ควบคู่กัน เพราะลักษณะพลวัตของสถานภาพ ก็คือบทบาทนั่นเอง สถานภาพ หมายถึงฐานะหรือตำแหน่งซึ่งเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้น ๆ ว่ามีภารกิจอย่างไรบ้าง

ดังนั้น ภารกิจของสหภาพแรงงาน จึงต้องดำเนินตามบทบาทของสหภาพแรงงานตามที่ได้มีการอธิบายไว้ ดังนี้

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2545, น. 133-137) อธิบายบทบาทของสหภาพแรงงานโดยสรุปดังนี้

1. บทบาทที่แสดงต่อนายจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกโดยตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement) ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งในข้อตกลงนั้นมีข้อกำหนดในเรื่องที่จำเป็นและสำคัญต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

- 1.1 ข้อกำหนดเพื่อคุ้มครองการมีงานทำ
- 1.2 ข้อกำหนดเพื่อควบคุมการใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล
- 1.3 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์

1.4 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน

1.5 ข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบและวินัยในการทำงาน

2. บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสมาชิกและลูกจ้าง เป็นบทบาทที่สหภาพแรงงาน จะต้องแสดงและกระทำอยู่เสมอ ทั้งในด้านการจัดประชุม การประชาสัมพันธ์ การติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลง การให้คำปรึกษาหารือ การรับฟังและขจัดข้อร้องทุกข์ (Grievance) ของสมาชิกรวมทั้งการให้บริการและจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่สมาชิกนอกเหนือจากที่นายจ้างจัดให้ตามข้อตกลง

3. บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และประเทศชาติ สหภาพแรงงานทั้งหลายจะพยายามรวบรวมและเสนอความคิดเห็นของสมาชิก ที่มีต่อกิจกรรมของสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เพื่อให้สถาบันทางสังคมดังกล่าวได้ช่วยเหลือลูกจ้าง หรือพัฒนาชีวิตของลูกจ้างหรือปกป้องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างอันเป็นส่วนรวมตามอำนาจหน้าที่ของสถาบันสังคมนั้น

4. บทบาททางการเมือง เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่ดำเนินการแบบประชาธิปไตยและเป็นองค์การที่มีพลังกดดัน (Pressure Group) บทบาทที่สหภาพแรงงานมักแสดงออกอีกประการหนึ่ง คือ บทบาททางการเมือง สหภาพแรงงานบางแห่งหรือกลุ่มสหภาพแรงงานในรูปสหพันธ์แรงงาน สมาพันธ์แรงงานหรือสภาองค์การลูกจ้างจะติดต่อหรือสนับสนุนการดำเนินการทางการเมืองหรือพรรคการเมือง เช่น สภาสหภาพแรงงานในประเทศอังกฤษ (Trade Union Congress) ให้การสนับสนุนพรรคแรงงาน ซึ่งเป็นพรรคการเมืองที่สำคัญในอังกฤษ เป็นต้น

นิคม จันทรวินิต และคณะ (2534, น. 27) ได้สรุปบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทการพัฒนาขบวนการแรงงาน ซึ่งได้แก่ บทบาทการเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม บทบาทการเป็นผู้นำแรงงานในองค์กรแรงงาน บทบาทการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงาน

2. บทบาทในสถานประกอบการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การควบคุมตรวจสอบ และปกป้องผลประโยชน์ของสถานประกอบการ

3. บทบาทต่อสังคม ได้แก่ การเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน และบทบาทช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ

ประดิษฐ์ กิตติภาเกษมสันต์ (2546, น. 16) ให้ความหมายว่า บทบาทสหภาพแรงงานที่สำคัญ คือ บทบาทที่มีต่อสมาชิกและลูกจ้าง บทบาทต่อองค์กรหรือสถานประกอบการ บทบาททางสังคม และบทบาททางการเมือง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change)

การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าองค์กรนั้นจะอยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน เนื่องจากองค์กรเป็นระบบเปิดที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรที่มีลักษณะพลวัต (Dynamic) ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อศักยภาพและความอยู่รอดขององค์กร มีผู้ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534, น. 198) ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร เช่น เปลี่ยนแปลงจากโครงสร้างขององค์กรในแนวตั้ง หรือมีสายการบังคับบัญชาจำนวนมากมาเป็นแนวราบ หรือมีสายการบังคับบัญชาน้อย

กัญชวลี จามรงค์ (2533, น. 32-34) ได้อ้างถึงนักวิชาการต่างประเทศที่ให้ความหมายของคำดังกล่าวแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. นักวิชาการกลุ่มแรกมักจะใช้คำว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์กร” (Organization Change) ตัวอย่างของนักวิชาการในกลุ่มนี้เช่น

Ralf E. Rogers and Robert H. McIntosh อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นมา การเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งหมายถึง การทำให้เกิดสภาวะที่แตกต่างหรือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในด้านโครงสร้างขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นแบบรูปนัยหรืออรูปนัย สถานภาพและบทบาทของคนในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้

Terence R. Mitchell กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงกรรมวิธีในการทำงาน และโครงสร้างขององค์กรหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. นักวิชาการกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่จะใช้คำว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน” (Planned Organization Change) เช่น

Don Hellriegel and John W. Solocum, Jr. กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน หมายถึง ความพยายามอย่างมีเป้าหมายหรือมีความตั้งใจขององค์การที่จะเปลี่ยนสถานภาพเดิมของสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ

Donald F. Harvey and Donald R. Brown อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อประสิทธิผลขององค์การ

Warren B. Brown and Dennis J. Moberg กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีโครงสร้าง กระบวนการจัดการ หรือกระบวนการตัดสินใจ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุนันทา เลานันทน์ (2541, น. 39) ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงในแง่ขององค์การ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากสถานภาพหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในแง่ของโครงสร้าง กระบวนการ ปัจจัยนำเข้า และผลผลิต ไปสู่อีกสถานภาพหนึ่งในอนาคตที่กำหนดไว้ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยสรุป ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบต่าง ๆ ในองค์กร มีผลทำให้เกิดสภาวะที่แตกต่างขึ้นมา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม เพื่อต้องการให้องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

สาเหตุของการเปลี่ยนแปลง

สุนันทา เลานันทน์ (2541, น. 34-35) ได้เสนอสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้ 2 ประการ คือ

1. แรงผลักดันจากภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถเข้าไปควบคุมได้หรือควบคุมได้น้อย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยทางการตลาดหรือบริการ หมายถึง สินค้าและบริการต่าง ๆ ที่องค์กรผลิต ประเภทของลูกค้า ขนาดและความซับซ้อนของตลาด รวมถึงองค์กรคู่แข่ง

1.2 ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือและความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้มีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

1.3 ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ค่านิยม ทัศนคติ วัฒนธรรมและความคาดหวังของสังคมที่เปลี่ยนไป

1.4 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ และปัญหาด้านทรัพยากร

1.5 นโยบายและบทบาทของรัฐบาล หมายถึง การออกกฎหมายต่าง ๆ การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ การกำหนดอัตราดอกเบี้ย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร

2. แรงผลักดันภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นผลสืบเนื่องอันเกิดจากกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ แต่ละครั้งที่มีการกำหนดหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ใหม่ก็อาจจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างขององค์กรใหม่

2.2 การปรับนโยบาย เมื่อมีการปรับนโยบายขององค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

2.3 การใช้เทคโนโลยี องค์กรอาจต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิต จึงอาจจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการผลิต

2.4 กิจกรรมของพนักงาน ความพอใจและความไม่พอใจ มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร

จะเห็นว่าสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงทั้งแรงผลักดันจากภายนอกองค์กรและแรงผลักดันภายในองค์กรจะมีลักษณะเกี่ยวพันเชื่อมโยงกัน และมีอิทธิพลต่อองค์กร ทำให้องค์กรต้องคอยปรับตัวตาม ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญขององค์กร

ขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง

อรุณ รัชธรรม (2538, น. 703) ได้วิเคราะห์ถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การละลายพฤติกรรม (Unfreezing) ได้แก่ การสร้างบรรยากาศของการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ช่วยให้ผู้คนในองค์กรตระหนักว่ากำลังมีปัญหาเกิดขึ้นและต้องการความช่วยเหลือหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. การผลักดันไปสู่พฤติกรรมใหม่ (Moving) เป็นการเปลี่ยนจากพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ เช่น เปลี่ยนมาใช้เทคนิคการทำงานใหม่ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศหรือการจัดองค์การใหม่

3. การทำให้พฤติกรรมใหม่อยู่ตัว (Refreezing) คือ การทำให้คนในองค์กรเคยชินกับบรรยากาศหรือพฤติกรรมใหม่จนเป็นนิสัย

จะเห็นได้ว่า เหตุผลและสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากนักวิชาการที่สรุปแล้วสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ต้องแข่งขันอย่างเสรีกับภาคเอกชน จึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี รวมทั้งสภาพการจ้างต้องสอดคล้องกับผลประกอบการ

ดังนั้น เมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบจึงเกิดต่อพนักงาน ในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับตนเองต่อหน้าที่การงาน การปรับตนเองต่อเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฯลฯ สหภาพแรงงาน จึงต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานและภารกิจให้สอดคล้องกับองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระพล เต็มอุดม (2547, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ระดับความเป็นประชาสังคมของสหภาพแรงงานไทย พบว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมเน้นการคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการของสมาชิก และกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์และกิจกรรมเน้นภายใน สหภาพแรงงานมีระดับความเป็นประชาสังคมโดยรวมสูง มีระดับความเป็นประชาสังคมในมิติวัตถุประสงค์ อุดมคติและสำนึก และมีตีรูปแบบและความสัมพันธ์ในกลุ่มในระดับสูง แต่มีระดับความเป็นประชาสังคมในมิติกิจกรรมของกลุ่มปานกลาง ในด้านอิทธิพลของคุณลักษณะของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อระดับความเป็นประชาสังคม พบว่ามีเพียงสถานภาพของสมาชิกในสหภาพแรงงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อระดับความเป็นประชาสังคมในมิติกิจกรรมของกลุ่ม ส่วนคุณลักษณะของสหภาพแรงงาน พบว่าขนาดของสหภาพแรงงานมีอิทธิพลต่อระดับความเป็นประชาสังคมโดยรวม ต่อมีตีรูปแบบและความสัมพันธ์ในกลุ่ม และมีกิจกรรมของกลุ่ม ขณะที่ความหนาแน่นของสมาชิกสหภาพแรงงานมีอิทธิพลต่อระดับความเป็นประชาสังคมในมิติกิจกรรมของกลุ่ม

ประดิษฐ์ กิตติภาเกษมสันต์ (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขบวนการแรงงานรัฐวิสาหกิจไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีปฏิกริยาของขบวนการแรงงานรัฐวิสาหกิจไทยต่อนโยบายและการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ปฏิกริยาโต้ตอบของสหภาพแรงงานและพนักงานต่อนโยบายและการดำเนินการแปรรูปที่สำคัญครั้งนี้เกิดจาก “ความกลัว” ซึ่งเป็นความกลัวที่เกิดขึ้นจากการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป ทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสภาองค์การลูกจ้าง มีการเคลื่อนไหวแสดงการคัดค้านอย่างต่อเนื่องตลอด โดยมีภารกิจ กลยุทธ์ รูปแบบและการดำเนินการเพื่อการคัดค้านมากมาย ที่มีลักษณะที่คล้ายกันเนื่องจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเครือข่ายสมาชิก ที่สำคัญพบว่า วิธีการเรียกร้องได้เปลี่ยนไปจากในอดีตที่เน้นการเคลื่อนไหวโดยใช้กำลัง และจำนวนผู้เข้าร่วมการเคลื่อนไหวเข้ากอดต้นคู้ต่อสู้ เป็นการเจรจาต่อรองที่ใช้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เหตุผล และหลักวิชาการมากขึ้น ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะมีคู่ต่อสู้ที่สำคัญนอกเหนือจากรัฐ คือระบบทุนนิยมและกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่คอยเป็นพี่เลี้ยงคนสำคัญอยู่เบื้องหลังการแปรรูป สำหรับยุทธวิธีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเลือกใช้ในการต่อสู้คือความเป็นชาตินิยม (Nationalism) และกลยุทธ์แบบท้องถิ่น (Localization) ได้แก่ การปลุกจิตสำนึกความรักชาติ รักองค์กร รักรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นสมบัติของแผ่นดิน เพื่อดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังใช้หลักการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมถูกต้องทุกเวลา ด้วยการเน้นหนักไปที่รูปแบบของสื่อต่าง ๆ อย่างมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

อุดม ภัทรีชวาล (2543 , น. 2) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ทัศนะเกี่ยวกับระดับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งตามมาตรฐานและนอกมาตรฐาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน หลังจากการแปรรูปของพนักงานเห็นว่า ภายหลังกการแปรรูปจะได้รับน้อยลงรวมทั้งจำนวนการจ้างงานภายหลังกการแปรรูปจะน้อยลงนั้น มีอิทธิพลมาจากความคิดเห็นของพนักงานที่รู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพจากการแปรรูปองค์กรที่มีระบบการจ้างงานตลอดชีวิตไปสู่ระบบที่มีการจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้พนักงานมีแนวทางลดผลกระทบโดยให้ความสำคัญกับการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ การเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและความมั่นคงขององค์กรอันนำไปสู่การเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจต่าง ๆ

ก่อเกียรติ พลายนุช (2542, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานกิจการสื่อสารโทรคมนาคมต่อผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดจากการดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ที่จะต้องแปรสภาพหน่วยงานและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานย่อมต้องส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างแน่นอนไม่ว่าจะเป็นการปรับสภาพการทำงานใหม่ที่ต้องทำงานหนักกว่าเดิมเนื่องจากจะต้องมีการแข่งขันและยอมรับว่าหลังจากการแปรสภาพหน่วยงานแล้วสวัสดิการที่เคยได้รับตลอดจนความมั่นคงในการทำงานจะลดลง แต่พนักงานจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้การแปรสภาพองค์กรน่าจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยพนักงานมีความคาดหวังว่าจะมีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้มากขึ้นรวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากร

สรารุช เพชรสุภา (2541, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อขบวนการแรงงาน ศึกษากรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า

1. ประเด็นความมั่นคงในการทำงาน ภายหลังจากการแปรรูปใหม่ ๆ จะยังไม่มี การปลดพนักงานหรือเลิกจ้างทันที ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยหลายประการ เช่น มีข้อเสนอให้พนักงานลาออกก่อนเกษียณการที่จำนวนพนักงานยังไม่เพียงพอับเลขหมายที่ต้องรับผิดชอบ การที่รัฐยังคงถือหุ้นส่วนใหญ่ในบริษัทที่ตั้งใหม่ แต่ภายหลังจากการที่มีการจำหน่ายหุ้นให้กับประชาชนทั่วไป พนักงานคนไหนที่ไม่สามารถปรับตัวได้อาจถูกเลิกจ้างได้

2. ประเด็นเงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เงินเดือนและค่าจ้าง จะได้รับเพิ่มขึ้นภายหลังจากการแปรรูปโดยเทียบกับบริษัทเอกชนได้ใกล้เคียง แต่พนักงานต้องทำงานมากขึ้นและการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนครั้งต่อไป ต้องอาศัยความสามารถในการทำงานด้วย ส่วนโบนัสน่าจะได้รับลดลง ทั้งนี้เพราะมีผู้ประกอบการหลายราย น่าจะเกิดการแข่งขันกันลดราคาค่าบริการ ทำให้กำไรขององค์กรโทรศัพท์ฯ ที่เคยได้รับต้องเฉลี่ยให้บริษัทคู่แข่งเป็นเหตุให้พนักงานได้รับโบนัสลดลง และผลกำไรที่ได้ต้องแบ่งให้ผู้ถือหุ้นด้วย

3. ประเด็นสวัสดิการ สวัสดิการบางส่วนจะถูกลดลงเช่น การรักษาพยาบาลน่าจะเป็นสิทธิเฉพาะพนักงานไม่รวมถึงครอบครัว การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการยุ่งยากมากขึ้นในขณะที่บางส่วนอาจถูกระงับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน โดยรวมแล้วสวัสดิการน่าจะลดลงเพราะการเป็นธุรกิจเอกชนการลดค่าใช้จ่ายถือว่าการเพิ่มกำไร โดยอาจจะเลยถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานบางประการ

นิคม เต็งใหญ่ (2539, น. บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสหภาพแรงงานในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อความเข้มแข็งขององค์กรแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า สภาพเศรษฐกิจ สังคม กฎหมายแรงงาน องค์กรต่างประเทศและการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมมีผลกระทบต่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน

นิตชา ชีวะพฤษ (2539, น. บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างหรือร้อยละ 50.6 มีทัศนคติในเชิงบวกหรือเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปของ กสท. ส่วนอีกครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 49.4 มีทัศนคติในเชิงลบหรือไม่เห็นด้วย จากการวิเคราะห์ทัศนคติในด้านต่าง ๆ พบว่าพนักงาน ร้อยละ 47.8 เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ภายหลังการแปรรูป ในขณะที่ ร้อยละ 52.2 ไม่เห็นด้วย โดยมีทัศนคติไม่ต้องการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับลดลงจากเดิม โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ในรูปแบบตัวเงิน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 56.7 มีความมั่นใจว่า ภายหลังการแปรรูป จะยังคงมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่ด้อยไปกว่าปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ในด้านความมั่นคงในอาชีพด้านสถานภาพของพนักงานภายหลังการแปรรูป แม้ว่าประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างจะเห็นด้วยก็ตาม พบว่า ประมาณร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างประสงค์จะขอลาออก หากตำแหน่งที่ลดลงจากเดิม

พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง พบว่า ปัญหาอุปสรรคของสหภาพแรงงานในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ เกิดขึ้นในส่วนของนายจ้าง ซึ่งมักมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อสหภาพ ส่งผลถึงการยอมรับและการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน และไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพเท่าที่ควร สหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คณะกรรมการที่ขาดความรู้และไม่มีเวลาในการทำงาน นอกจากนั้นการขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากรัฐบาลก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง เป็นไปอย่างไม่เต็มที่นัก

ทองเจือ ชาตกิจเจริญ (2536, น. บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกลุ่มผลประโยชน์ในระบบการเมืองไทย พบว่า สหภาพแรงงานกับการเมืองไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การเกิด เติบโต เสื่อมถอยของสหภาพแรงงานผูกพันกับการเมืองทั้งสิ้น และ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะต้องมีสถานภาพเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองตลอดไป ตราบเท่าที่สมาชิกยังเห็นว่าผลประโยชน์ที่ตนได้รับไม่เป็นธรรม และต้องการให้ระบบการเมือง จัดสรรผลประโยชน์หรือทรัพยากรกันใหม่ เพื่อที่ตนจะได้รับผลประโยชน์เป็นธรรมกว่าที่เป็นอยู่ ฉะนั้น การแยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากการเมือง จึงเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อาจจะทำได้เพียงการลดระดับความรุนแรงของปัญหาที่พุ่งเข้าสู่ระบบการเมืองหรือรัฐบาล ด้วยการกระจายอำนาจการพิจารณาตัดสินปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลับคืนไปให้หน่วยงาน เป็นผู้พิจารณา (แก้ไขมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 15 กันยายน 2524) เพื่อที่สก็ดไม่ให้ปัญหาของ สหภาพแรงงานมารุมเร้าอยู่ที่รัฐบาลมากเกินไปเท่านั้น แต่หากรัฐบาลยังคงผูกขาดการตัดสินใจ ปัญหาของพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจก็ยังคงต้องแสดงบทบาทในฐานะ กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองและกดดันรัฐบาลต่อไป

สมภพ ปราบณรงค์ (2535, น. บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่องความจำเป็นในการฝึกอบรม ของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการ บริหารงานสหภาพแรงงาน พบว่า สหภาพแรงงานมีปัญหาเรื่อง กรรมการสหภาพขาดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารงานสหภาพแรงงานมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ปัญหา เรื่องสมาชิกสหภาพแรงงานขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ สหภาพแรงงาน ผู้บริหารสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและไม่เห็น ความสำคัญของสหภาพแรงงาน เป็นต้น ซึ่งสหภาพแรงงานก็ได้ดำเนินการแก้ไข โดยการ ชี้แจง และประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและพนักงานทราบถึงประโยชน์ของการมี สหภาพแรงงานในสถาน ประกอบการ เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับสหภาพแรงงานมากขึ้น และให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพ แรงงานในเรื่องระบบของสหภาพแรงงานและกฎหมายแรงงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ ถูกต้องมากขึ้น เป็นต้น

ณัชชา สุนทรพรรค (2530, น. 27) ศึกษาเกี่ยวกับองค์การสหภาพแรงงานธนาคาร กรุงเทพ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า ธนาคารยอมรับ องค์การสหภาพแรงงานและการดำเนินงานของสหภาพ โดยยอมรับให้สหภาพเป็นตัวแทนของ พนักงานที่เป็นสมาชิก ในการเข้าร่วมเจรจาต่อรอง และปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายจัดการ นอกจากนี้ยังอนุญาตให้สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการพิจารณาสอบสวน ระดับสาขาและกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของ สหภาพแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การขาดความเข้าใจพื้นฐานในอุดมการณ์และหลักการของสหภาพ แรงงานทั้งในระดับกรรมการสหภาพ เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานและสมาชิก สำหรับงานด้านการยุติ

ข้อเรียกร้องนั้นปัญหาหลักอยู่ที่ ผู้แทนสหภาพประจำหน่วยงานมีความไม่มั่นใจในความมั่นคงในการทำงานของตน จึงไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ยุติการร้องทุกข์ภายในสาขาตามระเบียบที่วางไว้ได้

นฤมล พูลทรัพย์ (2524, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก ผลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนที่สหภาพแรงงานจัดให้กับสมาชิก พบว่า ส่วนใหญ่จะให้ประโยชน์ตอบแทนทางสังคมมากกว่าทางเศรษฐกิจทางด้านสังคม ได้แก่ มีบริการให้การศึกษา การจัดนันทนาการ บริการตรวจสุขภาพ การให้คำปรึกษาข้อขัดแย้งในการทำงานและปัญหากฎหมาย ส่วนทางด้านเศรษฐกิจนั้น ได้แก่ การจัดให้มีสหกรณ์เงินกู้ ร้านค้าสวัสดิการ และการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์สมาชิกและครอบครัว นอกจากนี้จะดำเนินการให้ประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวโดยสหภาพแรงงานเองแล้ว ยังทำหน้าที่เรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อสิทธิประโยชน์ของสมาชิก เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย

ผลการจัดอันดับความสำคัญของบทบาทสหภาพแรงงานและประเภทการให้ประโยชน์ตอบแทน มีความสอดคล้องกันโดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตลอดจนด้านสมาชิกสัมพันธ์ การเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองเพื่อสิทธิประโยชน์ของสมาชิก ในด้านการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ บทบาททางการเมืองและสาธารณประโยชน์ การดำเนินการด้านบริการและจัดสรรประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก และสุดท้ายคือการศึกษาแก่สมาชิก ส่วนอัตราเฉลี่ยของพฤติกรรมในการมีบทบาทและประเภทการให้ประโยชน์ตอบแทนปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับขนาด ประเภท และสถานที่ตั้งของสหภาพแรงงาน คือ มีความมากน้อยแตกต่างกันไป

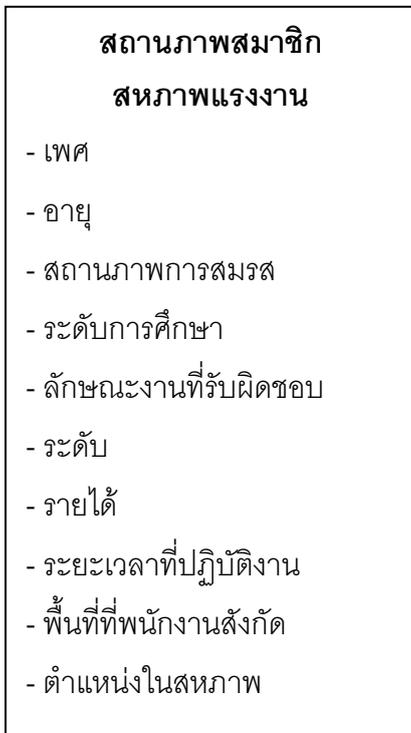
สุภาพร จันทร์จำเริญ (2525, น. 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง : ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการให้การศึกษาแก่สมาชิกเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สหภาพในประเทศไทย และในประเทศอื่น ๆ ให้ความสำคัญ ฝ่ายการศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสหภาพในแทบทุกระดับ แม้แต่ในระดับระหว่างประเทศ สาระสำคัญของการให้ศึกษามักเน้นที่การแรงงานสัมพันธ์ การบริหารสหภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงาน ผลการสำรวจการจัดกิจกรรมประเภทนี้ของสหภาพในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2524 มีสหภาพเพียง 3.33% เท่านั้น ที่ไม่เคยจัดกิจกรรมประเภทนี้

หวังดี คงทอง (2521, น. 257) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อการบริหารการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า สหภาพมีบทบาทต่อการบริหารการสื่อสารและทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงซึ่งมีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหารการสื่อสาร ทำให้

ฝ่ายบริหารมองเห็นพฤติกรรมและผลการดำเนินงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทำให้ฝ่ายบริหารสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องรอบคอบ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเกิดความเป็นธรรมต่อสมาชิกขององค์การยิ่งขึ้น ซึ่งกล่าวสรุปได้ว่า สหภาพมีบทบาทจริงและมีข้อมูลสนับสนุน อนึ่งเกี่ยวกับการยอมรับในเรื่องทั่ว ๆ ไปของสหภาพตามทัศนะของฝ่ายบริหาร ผลจากการศึกษาพบว่าได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารและมีข้อมูลสนับสนุนเช่นกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม

