

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานตามส่วนงานต่าง ๆ ทั้งนครหลวงและภูมิภาค จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสามารถเก็บแบบสอบถามได้ และการสัมภาษณ์ของกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโสสายงานปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานบุคคล ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปรึกษาด้านแรงงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และนักวิชาการด้านแรงงาน

ในส่วนของข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำมาจัดกลุ่มในแต่ภารกิจเพื่อประกอบการอธิบายต่อไป

ในส่วนของข้อมูลจากแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ใช้ t-test และหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มากกว่า 2 กลุ่ม

จากการศึกษาและดำเนินการดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังนี้

#### 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.30 มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.60 สถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.60 โดยจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.80 ปฏิบัติงานส่งต่อมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.80 ตำแหน่งพนักงานระดับ 5-6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.90 โดยมีอัตราเงินเดือน 30,000 บาท ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.70 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่ 21-25 ปี

คิดเป็นร้อยละ 23.40 โดยปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดภูมิภาคมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.10 และสถานภาพในสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นสมาชิกคิดเป็น ร้อยละ 74.80

2. ทิศนะต่อภารกิจ 4 ด้าน ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป

2.1 ภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน พบว่าสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมการเคลื่อนไหวเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม จากการเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เช่น สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย UNION NETWORK INTERNATIONAL THAILAND LIAISON COUNCIL (UNI-TLC) ซึ่งนโยบายในภาพรวมขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้จะสร้างความแข็งแกร่งในขบวนการแรงงาน เป็นระบบเครือข่ายรวมทั้งการร่วมผลักดันต่อภาครัฐให้ดูแลเรื่องปากท้องของผู้ใช้แรงงานให้สามารถเลี้ยงชีพได้

2.2 ภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าสมาชิกและฝ่ายบริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อนโยบายของสหภาพฯ ที่กำลังดำเนินอยู่ เพื่อพัฒนาองค์กรในทุก ๆ รูปแบบ ต่อความอยู่รอดและเตรียมพร้อมในการแข่งขันกับภาคเอกชน เนื่องจากก่อนการแปรรูปธุรกิจด้านไปรษณีย์มีสถานะที่ขาดทุนอย่างต่อเนื่อง สมาชิกและฝ่ายบริหารจึงต้องร่วมใจกันพัฒนาตนเอง และองค์กร หลังการแปรรูปเพื่อความอยู่รอด นโยบายหลักของสหภาพฯ จึงมีส่วนช่วยองค์กร ดังนี้ เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การร่วมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหต่าง ๆ ในองค์กร การพัฒนาคุณภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร จากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวร่วมกับฝ่ายบริหาร ทำให้ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีกำไรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการช่วยกันสร้างแบรนด์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้อยู่ในหัวใจของลูกค้า จากการร่วมใจของสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

2.3 ภารกิจต่อสมาชิก พบว่า สมาชิกต้องการให้สหภาพฯ ร่วมกับฝ่ายบริหารพัฒนาองค์กรให้มีกำไร เลี้ยงตัวเองได้อย่างถาวร และต้องรักษาสิทธิประโยชน์ รวมทั้งการช่วยเหลือเรื่องร้องทุกข์ต่าง ๆ ของสมาชิกให้รวดเร็วขึ้น และสร้างความเชื่อถือให้มากกว่าเดิม ซึ่งในส่วนนี้มีผลมาจากสหภาพฯ มุ่งเน้นภารกิจใน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อให้องค์กรอยู่รอดหลังการแปรรูป จึงทำให้ภารกิจต่อสมาชิกลดน้อยลง แต่มุ่งเน้นให้สมาชิกทั้งหมดพัฒนาตนเองและองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก สมาชิกจึงเห็นว่าสหภาพฯ ไม่ได้ดูแลสมาชิกดังที่เคยปฏิบัติมา ซึ่งสหภาพฯ จะต้องทำควบคู่กันไป เพราะสมาชิกถือว่าเป็นหัวใจของสหภาพฯ ดังนั้น สหภาพฯ

จะต้องเร่งปรับกลยุทธ์ในภารกิจต่อสมาชิกอย่างเร่งด่วน และต่อเนื่องตลอดไป เพื่อสร้างความมั่นใจและศรัทธาให้กับสมาชิก

2.4 ภารกิจต่อสังคม พบว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ให้การสนับสนุนในด้านความเคลื่อนไหว เพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยส่งสมาชิกเข้าร่วมคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า-ประปา และการผลักดันให้หน่วยงานในรัฐวิสาหกิจเพิ่มคุณภาพการให้บริการประชาชน ในฐานะสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย สหภาพฯ มีส่วนร่วมในการบรรเทาสาธารณภัย จากการบริจาคเงินและแจกสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น สีนามิ อุทกภัย สหภาพฯ มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมประชาธิปไตย โดยการเรียกร้องให้พนักงาน/ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กร และการรณรงค์ให้ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่าง ๆ ที่มี

3. ความคาดหวังต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในอนาคต พบว่าภารกิจ สหภาพแรงงานในปัจจุบัน ได้ดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสมกับศักยภาพที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ และการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร ซึ่งในอนาคตสถานการณ์ต่าง ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สหภาพแรงงานควรจะต้องปรับกลยุทธ์ของสหภาพแรงงาน เพื่อความสำเร็จของภารกิจ ดังนี้

3.1 กรรมการบริหารสหภาพ ต้องมีความรู้ และความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและฝ่ายบริหาร โดยจะต้องพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา

3.2 สหภาพแรงงาน ต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในระบบของสหภาพแรงงานจริง ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำสหภาพแรงงานในแต่ละสมัย

3.3 สหภาพแรงงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการให้เป็นรูปธรรมได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 ภารกิจของสหภาพแรงงานในปัจจุบันถือว่าประสบความสำเร็จจะต้องรักษาไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตลอดไป

3.5 สหภาพแรงงานต้องสร้างความตื่นตัวให้กับสมาชิกพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการแข่งขันในข้างหน้า

3.6 สหภาพแรงงานต้องพร้อมร่วมมือหรือเป็นผู้นำในขบวนการแรงงานสร้างเสริมสังคมไทยให้ดีขึ้น

3.7 สหภาพแรงงานต้องเป็นยอมรับในสังคมของประเทศไทยและต่างประเทศ

4. ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป

4.1 กรรมาการขาดความรู้ ความสามารถที่สามารถรองรับภารกิจของสหภาพแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 ไม่สามารถบรรลุบทบาทด้านการรักษาและเรียกร้องสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

4.3 สหภาพแรงงานมุ่งแต่ภารกิจภายในองค์กรไม่สามารถมีบทบาทที่โดดเด่นในการสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับผลงานต่อองค์กรภายนอกอย่างเต็มที่

4.4 ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการบริหารสหภาพแรงงาน

4.5 สภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ ส่งผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก

4.6 สหภาพแรงงานขาดนักกิจกรรมที่ทำงานด้านสังคม

4.7 สหภาพแรงงานมุ่งเน้นภารกิจขององค์กรมีผลทำให้การร้องทุกข์จากสมาชิกเกิดขึ้นมากมาย จนไม่สามารถตอบสนองสมาชิกให้เกิดความพึงพอใจได้ทั่วถึง

### ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จะประสบความสำเร็จในระยะเวลาที่ผ่านมา แต่ในอนาคตของธุรกิจไปรษณีย์ จะต้องมีการแข่งขันอย่างรุนแรงขึ้น ซึ่งจากผลการศึกษาเรื่องภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูปผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. นโยบายของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ควรเสริมเข้าไปในปัจจุบัน

1.1 เร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถของคณะกรรมการบริหาร ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2 สร้างระบบทวิภาคีในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

1.3 ร่วมกับฝ่ายบริหาร สร้างแบรนด์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้อยู่ในหัวใจของผู้ใช้บริการทั้งในและต่างประเทศ

1.4 เร่งสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็วและทั่วถึงต่อสมาชิก เพื่อความเท่าเทียมทางความรู้และทันต่อเหตุการณ์

1.5 ส่งเสริมกิจกรรมสตรีให้มีบทบาทเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

1.6 สร้างกิจกรรมด้านสังคมควบคู่ไปกับกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate Social Responsibility)

1.7 ส่งเสริมประชาธิปไตย ในทุก ๆ กิจกรรม

2. ควรเพิ่มบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดฝึกอบรมสัมมนา การออกกรณรงค์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสหภาพแรงงาน

3. ควรปรับระบบการคัดเลือก ผู้แทนประจำหน่วยงาน อนุกรรมการของสหภาพแรงงาน โดยการเลือกตั้งในกลุ่มสมาชิกแทนการดึงตัวเข้ามา และมีการรับรองจากฝ่ายบริหาร เป็นการได้บุคลากรที่มีคุณภาพจากการยอมรับ เพื่อการประสานงานที่ดีในองค์กร และเป็นการกระจายการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร

4. กรรมการบริหารสหภาพแรงงาน จะต้องคัดสรรจากผู้ที่มีประสบการณ์ ภูมิปัญญา ความสามารถ ในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นผู้ที่เสียสละต่อองค์กรจริง ๆ มิใช่ดึงเอากลุ่มพวกพ้องเข้ามาเป็นฐานเรื่องในการบริหารงาน ร่วมกันแสวงหาผลประโยชน์ในองค์กร หรือแฝงตัวเข้ามาเพื่อลงสมัครเลือกตั้งเป็นกรรมการของสหกรณ์ออมทรัพย์ กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้เกิดความเสื่อมเสีย เป็นที่ไม่ยอมรับต่อสมาชิกและฝ่ายบริหาร ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรจริง ๆ ในยุคหลัง ๆ เรียกศรัทธา และความร่วมมือจากสมาชิก และฝ่ายบริหารยากขึ้น เป็นสิ่งทำให้เกิดการอ่อนแอและล่มสลายของสหภาพแรงงานในอนาคต

5. คณะกรรมการสหภาพแรงงานต้องวางตัวเป็นกลางโดยไม่เอนเอียงเข้ากับผู้บริหารฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง รวมทั้งการเป็นเครื่องมือกระทำกราด ๆ ที่แสดงถึงการเอื้อประโยชน์ ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ไม่ดีในสายตาของสมาชิกและพนักงานและเกิดความเสื่อมศรัทธา ซึ่งยากที่จะหาสมาชิกรุ่นใหม่เพิ่มเข้ามา

6. คณะกรรมการสหภาพแรงงานต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ให้สามารถใช้งานได้ เพื่อเข้าร่วมสัมมนาและฝึกอบรมกับองค์กรแรงงานต่างประเทศ โดยสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกันอย่างเข้าใจ

7. สหภาพแรงงานต้องเข้าร่วมกิจกรรมของขบวนการแรงงานในเครือข่ายขององค์กรต่าง ๆ ที่เชิญเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิก เช่น สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย UNION NETWORK INTERNATIONAL THAI LIAISON COUNCIL (UNI-TLC) THE ASEAN SERVICES EMPLOYEES TRADE UNION COUNCIL (ASETUC) FRIEDRICH EBERT STIFTUNG (FES)

8. การบริหารสหภาพแรงงานต้องเป็นรูปแบบประชาธิปไตย และไม่กระทำการรวบอำนาจ โดยประธานสหภาพแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการกีดกันทางความคิด และไม่เป็นมติที่ประชุมอย่างแท้จริง ก่อให้เกิดแรงกดดันในคณะกรรมการ และทำให้เกิดการแตกแยกโดยไม่แสดงถึงเอกภาพของการตัดสินใจในมติที่ประชุม

9. ประธานสหภาพแรงงานต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกความเป็นผู้นำ มีความโปร่งใส และซื่อสัตย์ ในการบริหารสหภาพแรงงาน

10. การออกแถลงการณ์ใด ๆ ของสหภาพแรงงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสมาชิกและฝ่ายบริหารต้องเป็นมติที่ประชุมของสหภาพแรงงาน มิฉะนั้นจะเป็นสาเหตุของการแตกแยกภายในของสหภาพแรงงาน จากการต้องร่วมกันรับผิดชอบกับแถลงการณ์ กรณีเกิดผลกระทบในทางลบ

11. สหภาพต้องปรับปรุงระบบการรับเรื่องร้องทุกข์และการแก้ไขให้ทันต่อความต้องการของสมาชิก เป็นการสร้างความมั่นใจ และผลงานให้สมาชิกบอกต่อ เพื่อการหาสมาชิกเพิ่มเป็นการสร้างความเข้มแข็งอย่างถาวรให้กับสหภาพแรงงาน

12. ควรมีข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร ดังนี้

12.1 ให้กรรมการบริหารของสหภาพแรงงานทำงานให้กับสหภาพแรงงานได้เต็มเวลาเพื่อศักยภาพของแรงงานและองค์กร เมื่อหมดวาระให้สามารถกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมได้

12.2 ให้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารธุรกิจของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวัฒนธรรมขององค์กร การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยชีวิตอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในทุกที่ทำการทั่วประเทศ การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ Competency และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้าง การเข้าร่วมโครงการรณรงค์สร้างแบรนด์ไปรษณีย์ไทย การเข้าร่วมโครงการรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร ฯลฯ เพื่อเป็นสิ่งแสดงถึงความมั่นคงและโปร่งใสในการ

บริหารงานขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสหภาพแรงงานที่มีต่อองค์กร ต่อสมาชิก และสังคม

12.3 กำหนดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ จากผลงานของกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้สมาชิกที่มีความรู้ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารงานของสหภาพแรงงานมากขึ้น

บทบาทของสหภาพแรงงานในการเรียกร้อง อดีตที่ผ่านมาเน้นการเคลื่อนไหวโดยใช้กำลังและความรุนแรงต่อสู้กับนายจ้าง แต่ในปัจจุบันเน้นการเจรจาต่อรองที่ใช้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เหตุผลและหลักวิชาการมากขึ้น รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกให้สมาชิกและพนักงาน/ลูกจ้างในองค์กร ช่วยกันพัฒนาองค์กรเพื่อความอยู่รอดจากการแข่งขันเสรีทางธุรกิจที่รุนแรงในปัจจุบัน

ภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความอยู่รอดเช่นกัน ดังการเปรียบเทียบนายจ้างเป็นต้นไม้ที่ให้ดอกให้ผลเก็บกินเจ้าของก็คือสหภาพแรงงานที่ต้องหมั่นรดน้ำพรวนดิน ใส่ปุ๋ย ต้นไม้เจริญงอกงาม สามารถที่จะเก็บดอกผลต่อไปได้ เช่นเดียวกับ นิคม จันทรวินัย (2510) ดังนั้น ในปัจจุบัน ความหมายของสหภาพแรงงาน ควรจะเป็น “การรวมตัวของกลุ่มลูกจ้าง เพื่อประสานความสามัคคีในการพัฒนาและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ของการแข่งขันเสรีทางธุรกิจ จนมีความมั่นคงทางกำไร จึงค่อยพัฒนาสภาพการจ้างให้ดีขึ้นตามสภาวะค่าครองชีพ